المستشار عبد الوهاب البنداري
وكيل مجلس الدولة

الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية

للعاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام ، وذوى الكادرات الخاصة

دراسة فقهية قضائية مقارنة
وفقا لأحدث التشريعات وآراء الفقه
وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة

ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

المستشار عبد الوهاب البنداري
وكيل مجلس الدولة

الاختصاص التأديبي للسلطات التأديبية

للعاملين المدنيين بالدولة ، والقطاع العام ، وذوى الكادرات الخاصة

دراسة فقهية قضائية مقارنة
وفقا لأحدث التشريعات وآراء الفقه
وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة

ملتزم الطبع والنشر
دار الفكر العربي

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وقـــل رب زدنى علمـــا ﴾

(صـــدق الله العظيم)

مقـــدمة

ان الموظف ، أو العامل ، اذا ما ارتكب ذنبا اداريا ــ أى مخالفـة تأديبية ــ تتخذ الادارة ، أو سلطات التحقيق بصـفة عامة ، اجراءات التحقيـق معه .

وقد ينتهى التحقيق بالحفظ ، أو بتوقيع عقوبة تأديبية بمعرفة الجهة الادارية . وقد يحال العامل أو الموظف المتهم الى المحكمة التأديبية أو الى مجلس تأديب ، بحسب الأحوال ، لتوقيع الجزاء الوفاق . ولاتكون العقوبة صحيحة ، الا اذا صـدرت من السـلطة التأديبية التى ناط بها المشرع الاختصاص التأديبى ، فى هذا الخصوص ... ويترتب على مخالفة ذلك : بطلان العقوبة أو انعدامها أصلا على النحو الذى سنوضحه .

ونظرا لأهمية الاختصاص وقواعده وضوابطه ، فى القانون الادارى بصفة عامة وفى القانون التأديبى بصفة خاصة ، فاننا سنفصله فى هـذا الكتاب ، الذى سـنجعل اسـمه وموضـوعه : « الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية » . وسنقسم هذا الكتاب الى جزأين ، على النحـو التـالى :

الجزء الأول : الاختصاص التأديبى .

الجزء الثانى : السلطات التأديبية .

مدلول الرموز والاشارات
الواردة بهـذا الكتاب

١ ــ الرمز (ع)أو (ا٠ع) أو (ا٠ للعليا) نعنى به حكم المحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة ٠

٢ ــ الرمز (ق٠ا) أو (م٠ق) نعنى به حكم محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة ٠

٣ ــ الرمز (ت) نعنى به حكم المحكمة التأديبية ٠

٤ ــ الرمز (ج) نعنى به فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ٠

الرمز (ف) نعنى به فتوى : فان لم نذكر الادارة أو الشعبة أو اللجنة التى صدرت منها الفتوى ، أو اذا لم نذكر مجموعة الفتاوى التى نشرت بها ، فان هذه الفتوى تكون صادرة من ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ٠

٦ ــ الرمز (س) نعنى به مجموعة السنة المنشور فيها الحكم أو الفتوى ٠

٧ ــ الرمز (ص) نعنى به رقم الصفحة من المرجع المشار اليه ٠

٨ ــ الرمز (ب) نعنى به رقم البند من المرجع المذكور ٠

امثلة للايضاح :

ــ أ٠ع ١٥٧٣ لسنة ٢ فى ١٩٥٧/٤/٦ ، س ٢ ص ٨٦١ ب ٨٩ ــ نعنى بذلك ، الاشارة الى حكم المحكمة الادارية العليا رقم ١٥٧٣ لسنة ٢ ٠ الصادر بجلسة ١٩٥٧/٤/٦ ، والمنشور فى مجموعة أحكام هذه المحكمة فى السنة الثانية ، صفحة ٨٦١ بند ٨٩ من هذه المجموعة ٠

ـ ج. فى ١٩٦٥/٦/١٦ ، س ١٩ ص ٤١١ ب ١١٨ ـ نعنى بذلك ، فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى ، الصادر بجلسة ١٩٦٥/٦/١٦ ، والمنشورة بمجموعة فتاوى هذه الجمعية ، فى السنة ١٩ ، صفحة ٤١١ بند ١١٨ .

ـ ت . المواصلات ٣٥٤ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/٤/٧ ـ نعنى بهذا ، حكم المحكمة التأديبية للعاملين بوزارة المواصلات والجهات التابعة لها .

ـ ق.أ ٦١٣ لسنة ٦ فى ١٩٥٣/٥/٢٤ ، س ٧ ص ١٢٨٩ ب ٦٧٨ ـ نعنى حكم محكمة القضاء الادارى بمجلس الدولة فى الدعوى ٦١٣ لسنة ٦ بجلسة ١٩٥٣/٥/٢٤ ، والمنشور بجموعة أحكام هذه المحكمة فى السنة السابعة ، صفحة ١٢٨٩ ، بند ٦٧٨ .

ـ ف ٥٦٨٠ فى ١٩٦٨/٧/٢٢ ـ نعنى بذلك ، الفتوى الصادرة من ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة ، تحت رقم ٥٦٨٠ بتاريخ ١٩٦٨/٧/٢٢ .

الفهرس الوجيز

الصفحة

المقـــــمة ٥

الجزء الأول

الاختصاص التأديبي

ـــ تعريف الاختصاص ، وتقسيم البحث ٩

الباب الأول

مناط تحـديد الاختصاص التـأديبى

ـــ **الفصل الأول :** مناط تحديد الاختصاص التأديبى ، من حيث الزمان ١٣
ـــ **الفصل الثانى :** نطاق الاختصاص التأديبى ، من حيث المكان ، اى بالنسبة للمخالفات التى يرتكبها العامل فى الخــارج ١٦
ـــ **الفصل الثالث :** مناط تحديد الاختصاص التـأديبى ، بالنظر الى محل وقوع المخالفـــة التأديبية ١٨
المبحث الأول : القواعد العامة فى هـــذا الشأن ١٨
المبحث الثانى : الاختصاص التأديبى ، فى حالة النقل الى جهة أخرى ٢٧
المبحث الثالث : الاختصاص التـــــأديبى ، والنظام التأديبى ـــ بالنسبة للعــــامل المنتدب أو المعار ٣٩
المبحث الرابع : الاختصاص التأديبى ، فى حالة جمع العامل بين اكثر من وظيفـــة ٥٢

الباب الثانى

الشرعية فى الاختصاص التأديبى ٥٥

ـــ **الفصل الأول :** طبيعة الاختصاص التأديبى ، وخصائصه ... ٥٦
ـــ **الفصل الثانى :** هل يجوز القياس ، فى مجال الاختصاص التأديبى ؟؟ ٦٤
ـــ **الفصل الثالث :** التفويض فى الاختصاص ، وهل يجوز فى المجال التــــــأديبى ؟ ؟ ٦٩

الصفحة

ـ **الفصل الرابع** : الحلول، والندب، فى الاختصاص ٨١

الجزء الثانى

السلطات التأديبية

تقسيم البحث ٨٤

الباب الاول

أنواع السلطات التأديبية

ـ **تقسيم البحث** : ستة فصول ٨٧
ـ **الفصل الأول** : أنواع السلطات التأديبية ، فى التشريعات المقارنة ٨٨
ـ **الفصل الثانى** : السلطات التأديبية فى مصر ، وتطور هـذه السلطات ٩١
ـ **الفصل الثالث** : ما لا يعتبر سلطة تأديبية ٩٧
ـ **الفصل الرابع** : سلطة التأديب ليست حتما فرعا من السلطة الرئاسية ١٠٠
ـ **الفصل الخامس** : التأديب ، ما بين الطابع القضائى ، والطابع الادارى ١٠١
ـ **الفصل السادس** : مناط توزيع الاختصاص ، بين الجهة الادارية ، والمحاكم التأديبية .. وبيان هـذا الاختصاص ، فى حالات خاصة ١٠٥

الباب الثانى

السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

ـ بيان وتقسيم ١١٥
ـ **الفصل الأول** : السلطات التأديبية ـ الادارية ـ أو الرئاسية ـ بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ١١٦
ـ **الفصل الثانى** : اختصاصات السلطة التأديبية القضائية ، وشبه القضائية بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ١٥٧

الصفحة

الباب الثالث

السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام

— مقدمة وتقسيم : ستة فصول ١٦١

— الفصل الأول : تعريف بالعاملين فى القطاع العام ١٦٣

— الفصل الثانى : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، فى القطاع العام ، وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ... ... ١٦٥

— الفصل الثالث : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية للعاملين فى القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٣٦ لسنة ١٩٦٢ ... ... ١٧٧

— الفصل الرابع : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، للعاملين فى القطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ م ١٨٠

— الفصل الخامس : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، للعاملين فى القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ م ١٨٨

— الفصل السادس : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، وفقا لنظامهم الحالى ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ... ... ٢١٦

الباب الرابع

السلطات التأديبية — الادارية او الرئاسية — بالنسبة للعاملين فى المحافظات

— تقسيم البحث : ٢٦٣

— الفصل الأول : النصوص الخاصة بالسلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى المحافظات ٢٦٤

— الفصل الثانى : بيان السلطات التأديبية — الادارية — بالنسبة للعاملين فى المحافظات ٢٦٧

الصفحة

الباب الخامس

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة

— **تقسيم البحث :** ٢٨٥

— **الفصل الأول :** الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ٢٨٦

— **الفصل الثانى :** النظام التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئة الشرطة ٢٩١

— **الفصل الثالث :** الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى الجامعات ٣٠٢

المبحث الأول : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ... ٣٠٢

المبحث الثانى : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للمدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعة ٣١٠

المبحث الثالث : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس ٣١١

— **الفصل الرابع :** الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية ٣١٤

المبحث الأول : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للقضاة ٣١٤

المبحث الثانى : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء النيابة العامة ٣١٨

المبحث الثالث : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة ٣١٩

المبحث الرابع : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء النيابة الادارية ٣٢٠

المبحث الخامس : الطبيعة القانونية ، للمجالس — أو اللجان التأديبية ، لأعضاء الهيئات القضائية ٣٢٢

الصفحة

الباب السادس

المحـــاكم التاديبيـــة

— **تقسيم البحث** : ثمانية فصول ٣٢٣
— **الفصل الأول** : الأسباب التى دعت لانشاء المحاكم التاديبية ... ٣٢٤
— **الفصل الثانى** : انواع المحاكم التأديبية ، وكيفية تشكيلها ... ٣٢٧
— **الفصل الثالث** : عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها ، واختصاص كل منهـــا ٣٤٩
— **الفصل الرابع** : طبيعة المحاكم التاديبية وطبيعة ما تصدره ... ٣٥٧
— **الفصل الخامس** : ضوابط توزيع الاختصاص بين المحاكم التاديبية ٣٦١
— **الفصل السادس** : طبيعة ولاية المحاكم التاديبية ، ومدى هـــذه الولاية ٣٦٨
— **الفصل السابع** : ما يجوز للسلطة التأديبيـــة أن تضمنه قرارها أو حكمها من توصيات أو توجيهات ، الى الجهة الادارية المختصة ٣٧٥
— **الفصل الثامن** : انواع اختصاص المحاكم التاديبية ٣٨١

الباب السابع

مجـــالس التاديب

— **بيـــان وتقسيم** : خمسة فصـــول ٤٠٧
— **الفصل الأول** : مجالس التأديب ، فى ظـــل العمـــل بالقـــانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وقبل انشاء المحاكم التاديبية ٤٠٩
— **الفصل الثانى** : مجلس التأديب عن المخالفات المـــالية ٤١٢
— **الفصل الثالث** : مجالس التاديب ، بعد انشاء المحاكم التاديبية بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — أى المجالس التاديبية لبعض طوائف العـــاملين ٤١٤
— **الفصل الرابع** : التكييف القانونى ، للمجالس التأديبية ، ولمـــا تصدره — وتحديد الجهة القضائية التى يطعن امامها فيما تصدره هـــذه المجالس ٤١٦
— **الفصل الخامس** : بعض القواعد الخاصة بالمجالس التاديبية ... ٤٢٢

الجـــزء الأول

الاختصاص التــأديبى

٣ ـــ تعــريف الاختصاص ، وتقسيم البحث :

الاختصاص ، هو ولاية أو صلاحية يخولها المشرع لشخص معين أو جهة معينة • ويلزم أن يباشر هذا الاختصاص ، فى الحدود المرســومة ، والا كان التصرف باطلا •

ويهمنا فى هذا الشــأن ، أن نتحدث عن المنــاط الذى يتحدد على أساسه الاختصاص التأديبى ، ثم نقفى بالحديث عن مبدأ الشرعية ، فى هذا الاختصــاص •

من أجل ذلك ، فسنتناول هذه الدراسة فى بابين ، على النحو التالى:

الباب الأول : مناط تحديد الاختصاص التأديبى ، أى كيفية معرفة الجهة المختصة بتأديب العامل •

الباب الثانى : مبدأ الشرعية ، فى الاختصاص التأديبى •

الباب الأول

مناط تحديد الاختصاص التأديبى

٣ ــ تقسيم البحث :

ان المخالفة التأديبية قد يرتكبها العامل فى ظل قانون معين،ثم يصدر قانون جديد ويعمل به قبل أن تتم مساءلة العامل عن هذه المخالفة وهنا يثور التساؤل : ما هو القانون الذى يحكم تأديب العامل عن المخالفة ؟ هل هو القانون الذى تمت الواقعة فى ظله ، أم القانون الذى يسرى أثناء المساءلة أو المحاكمة التأديبية ؟؟ وهذا يجعلنا نتحدث عن تحديد الاختصاص التأديبى من حيث الزمان .

ومن الناحية الأخرى ، قد يقترف العامل ، المخالفة التأديبية فى الخارج ، أى على اقليم غير اقليم مصر .. فهل يساءل العامل تأديبيا وفقا لقانون الدولة التى وقعت المخالفة على أرضها ؟؟ أم أنه يساءل طبقا لقانون الدولة التابع لها أى القانون المصرى ؟؟ وهذا يقتضى أن نشرح « نطاق الاختصاص التأديبى من حيث الاقليم » . وهذا يتعلق أصلا ، بمبدأ عام هو « النطاق الاقليمى لسريان القانون » .

ومن الجانب الآخر ، قد يرتكب العامل ، مخالفة تأديبية ، وقبل أن يساءل عنها ، ينقل الى جهة أخرى ... فهل تختص بمحاكمته ، الجهة المنقول منها ، أم المنقول اليها .. ؟؟ ــ وقد يندب العامل أو يعار من الجهة الأصلية التابع لها ، الى جهة أخرى ، ويرتكب أثناء مدة انتدابه أو اعارته ، مخالفة تأديبية ، فما هى الجهة المختصة بتأديبه ؟ هل هى الجهة التابع لها أصلا ، أم الجهة المعار أو المنتدب اليها ؟ ؟ . وللاجابة على ذلك كله ، سنتحدث عن « تحديد الاختصاص التأديبى ، بالنظر الى مكان وقوع المخالفة » .

ومن أجل هــذا ، فسنقسم بحثنا هــذا ، الى ثلاثة فصــول ، على النحــو التالى :

الفصل الأول : مناط تحديد الاختصاص التأديبى ، من حيث الزمان.

الفصل الثانى : نطاق الاختصاص التأديبى ، من حيث الاقليم .

الفصل الثالث : مناط تحــديد الاختصــاص التأديبى ، بالنظر الى مكان وقوع المخالفة .

الفصل الأول

مناط تحـديد الاختصاص التـأديبى
من حيث الزمان

٤ ــ المناط فى هذا ، هو القانون القائم عند ممارسة الاختصاص ، وذلك على التفصـيل الآتى :

١ ــ ان العبرة فى الاختصاص بصفة عامة وفى الاختصاص التأديبى بصفة خاصة ، هى بالقانون الواجب التطبيق عند توقيع الجزاء .

ولا عبرة فى هذا بالقانون الذى كان سـاريا عند وقوع المخالفة المنسوبة الى العامل (١) .

٢ ــ بناء على ما تقدم ، فاذا صدر قانون يعدل فى الاختصاص ــ وعمل به بعد ارتكاب المخالفة ، وقبل توقيع الجزاء ــ فان هذا القـانون هو الذى يسرى ، ومن ثم فان الاختصاص يتحدد وفقا لأحكامه ، وذلك اذا كانت المساءلة تجرى بمعرفة الجهة الادارية .

أما اذا كانت المخالفة بمعرفة المحكمة التأديبية ، فان المقرر أن مثل هذا القانون يسرى على الدعاوى التى لم يقفل فيها باب المرافعة قبل تاريخ العمل به ، وذلك طبقا للمـادة الأولى من قانون المرافعات .

وتعتبر الدعوى قد قفل فيها باب المرافعة ، اذا قررت المحكمة حجزها لاصدار الحكم فيها ... ونود أن نشير الى أنه اذا قررت المحكمة حجز الدعوى للحكم ، مع التصريح بمذكرات أو مستندات خلال أجل معين ، فلا يعتبر باب المرافعة مقفولا الا بانقضاء هذا الأجل (٢) .

---

(١) ج . ف ١٩٧١/٤/١٤ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ .
(٢) أ . ع ٥٣ لسنة ١١ ق ١٩٦٨/٢/٣ ، س ١٣ ص ٤٥٥ ب ٦٢ .

٣ — ماذا لو صدر قرار تأديبى من غير مختص ••• وطعن فى هذا القرار أمام القضاء •• وقبل أن يفصل نهائيا فى الطعن صدر تشريع يجعل اصدار مثل هذا القرار معقودا للسلطة التى أصدرته •• فهل يعتبر هذا القرار بمثابة القرار الصحيح ، وكأن التشريع الجديد قد صححه ، ولا يكون ثمة جدوى من الحكم بالغائه ••• أم لا ؟؟

ان هذا الموضوع محل خلاف فى القضاء :

(ا) فقد ذهبت المحكمة الادارية العليا ، فى بعض من أحكامها ، الى أن التشريع الجديد لا يصحح ما شاب القرار المذكور من بطلان (١) •

(ب) ومع هذا ، فان لهذه المحكمة أيضا قضاء باعتبار القرار المذكور وكأنه قد صحح بمقتضى التشريع الجديد (٢) •

والمذهب الأخير ، هو الذى التزمته المحكمة المذكورة فى قضائها الحديث ، وذلك بمناسبة القرارات التى صدرت باطلة لعدم الاختصاص فى ظل العمل بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين فى القطاع العام • فقد طعن فى هذه القرارات ثم صدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام جديد لهؤلاء العاملين ، وجعل الاختصاص بمثل هذه القرارات لذات الجهة التى أصدرتها أصلا ••• وعندما عرضت الطعون على المحكمة المذكورة ، لم تلغ هذه القرارات ، بل اعتبرتها وكأن التشريع الجديد قد صححها (٣) •

---

(١) أ • ع ٢٩٠٣ لسنة ٦ فى ٢٤/١١/١٩٦٢ ، س ٨ ص ١٣٩ ب ١٤ (أ • ع ، عشر سنوات ، ص ٢٢٠٩ ب ٩٦٧) •
— أ • ع ٢٤٧٧ لسنة ٦ فى ٩/٣/١٩٦٣ ، س ٨ ص ٦٦٨ ب ٦٠ (أ • ع ، عشر سنوات ص ٢٢١٠ ب ٩٦٨) •

(٢) أ • ع ٢١٧ لسنة ٤ فى ٩/٥/١٩٥٩ ، س ٤ ص ١٢٤٢ ب ١٠٨ (أ • ع ، عشر سنوات ، ص ٢٢١٢ ب ٩٦٩) •

(٣) أ • ع ٥٠٤ لسنة ٦ فى ٢٢/١/١٩٧٢ •

وسنعود الى تفصيل ذلك ، فيما بعد ، لدى الحديث عن الاختصاص التأديبى فى القطاع العام ٠

٤ — تفرقة هامة : يهمنا أن نبرز أن ما تقدم ، انما ينصرف الى الاختصاص التأديبى والقانون الذى يحكمه ٠

أما تكييف الفعل ، وكونه يشكل مخالفة تأديبية أم لا ، فيحكمه القانون الذى وقع فى ظله هذا الفعل ٠ ومع ذلك ، فاذا صدر بعد ارتكاب الفعل ، قانون يجعله مباحا أو يخفف العقوبة عليه ، فان القانون الجديد هو الذى يسرى ٠

الفصل الثانى

نطاق الاختصاص التــأديبى من حيث الاقليم
اى بالنسبة للمخالفات التى يرتكبها العــامل فى الخارج

٥ ــ انعقاد الاختصاص التأديبى ، للجهة التى يتبعها العامل فى مصر، عند ارتكابه المخالفــة فى الخارج :

وتفصيلا لذلك ، نشير الى أن ارتكاب العامل مخالفة تأديبية ، وهو فى الخارج ، يمكن أن يكون فى عدة صــور أو أحوال ، نذكر منهــا ما يلى :

١ ــ قد يكون ارتكاب العامل المخالفة فى الخارج ، بمناسبة سفره سفرا لا يرتبط بأعمال الوظيفة ، كأن يسافر فى مهمة خاصة به ، ثم يقترف فعلا من شأنه المساس بكرامته واعتباره اذا ما نظر اليه فى مرآة الوظيفة وانعكس عليها : كأن يرتكب عملا يخل بشرفه •

فى هذه الحالة ، ينعقد الاختصاص التأديبى ، للجهة التى يعمل بها فى مصر : ذلك أن المسلم أن العامل يساءل عما يقترفه من أفعال من شأنها امتهان كرامته أو النيل منها ، سواء كان ذلك فى الداخل أو فى الخارج ، وســواء كانت هذه الأفعال تشكل أيضــا ، وفى الوقت ذاته ، جرائم جنائية ، أم لا •

٢ ــ قد يكون ارتكاب المخالفة ، فى الأعمال المتصلة بمهمة مصلحية سافر من أجلها أو اشترك فيها بالخارج :

ويكون الاختصاص فى هذه الحالة ، للجهة التى أرسلته أو انتدبه لهــذه المهمة • لأنه يعتبر تابعا لهــذه الجهة فى هــذا الخصــوص ،

أى ولو كانت تلك الجهة غير الجهة الأصلية التى يتبعها أصلا : ومثال ذلك أن يوفد أحـد الخبراء من وزارة التخطيط ضـمن وفد تابع لوزارة الاقتصاد ، اذ يكون الاختصـاص التأديبى للوزارة الأخيرة فيما يرتكبه أعضاء الوفد أو بعضهم من مخالفات ، ولو كان مرتكب المخالفة منتـدبا لهذه المهمة .

٣ ـ قد يكون اقترافه المخالفة فى الخارج ، بمناسـبة اعارته الى احدى الدول الأجنبية :

اذ يظل الاختصاص بتأديبه للجهة الأصلية التى أعير منها فى مصر . أما الدولة الأجنبية ، المعار اليها ، فلا تملك أن توقع عليه جزاء ينال من مركزه الوظيفى بجهته الأصلية . وكل ما تملكه الدولة المذكورة ، هو أن ترفع عليه جزاءات تتعلق برابطته الخاصة بها ، أى جزاءات تتصـل بهذه الاعارة كانهائها مثلا (١) .

ومثال ذلك ، أن مدرسين مصريين أعيرا الى احدى الدول العربية ، وثارت بينهما مشاحنات شديدة ، وتضاربا ، فحققت معهما البعثة المصرية فى الدولة المذكورة ، وأحيلا الى المحكمة التأديبية بالقـاهرة فقضـت بمجازاتهما لخروجهما على المسـلك الواجب بما يشين سمعتهما كمربيين وخاصة بالخارج (٢) .

وسنعود الى تفصيل ذلك ، لدى الحديث عن الاختصاص التأديبى فى حالة العامل المعار أو المنتدب .

---

(١) أ . ع ٥٠٧ لسنة ١٦ فى ١٩٧٣/١٢/١ .
(٢) ف . التربيـة والتعليم ١٢٥ لسنة ١ فى ١٩٥٩/١١/٢٢ .

الفصل الثالث

مناط تحـديد الاختصاص التأديبى ، بالنظر الى محـل وقوع المخالفة

٦ ــ تقسـيم البحث : سنفصل ذلك فى اربعـة مباحث على النحو التـالى :

المبحث الأول : القواعد العامة ، فى هذا الخصوص .

المبحث الثانى : الاختصاص التأديبى ، فى حالة النقل .

المبحث الثالث : الاختصاص التأديبى ، فى حالة الندب والاعارة .

المبحث الرابع : الاختصاص التأديبى ، فى حالة جمع العامل بين عملين.

المبحث الأول

القـواعد العـامة ، فى تحـديد الاختصاص التأديبى بالنظر الى مكان وقوع المخالفـة

٧ ــ نقاط البحث : سنشير فى هذا الخصوص الى عدة نقاط ، وذلك على النحو التـالى :

المطلب الأول : الخلاف حول تكييف مناط الاختصاص التأديبى .

المطلب الثانى : الاختصـاص التأديبى ، للجهة التى وقعت فيهـا المخالفة ، أى التى يتبعها العامل عند ارتكابه المخالفة.

المطلب الثالث : الأساس فى جعل الاختصاص للجهة التى يتبعها العامل عند ارتكابه المخالفة .

المطلب الرابع : الحكمة من اناطة الاختصاص للجهة التى يتبعهـا العامل ، عند ارتكابه المخالفة .

المطلب الخامس : مناط الاختصاص التأديبى ــ والجنائى فى حالة الجرائم المستمرة .

المطلب الأول

الخلاف حول تكييف مناط الاختصاص التأديبى

٨ — بيــان ذلك :

ان الاختصاص التأديبى ، يتحدد — كقاعدة عامة — على أساس مكان وقوع المخالفة التأديبية ، أى أنه ينعقد للجهة التى يتبعها العامل عند ارتكابه المخالفة .

ومع ذلك ، فقد اختلف فى تكييف هذا المناط ، على النحو التالى :

الرأى الأول : مناط السلطة التأديبية ، هو قيام الرابطة الوظيفية :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه : يمكن القــول — اســتنادا الى المــادة ٨٣ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ التى تنص على أن « كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها فى هذا القانون ، أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته ، يعاقب تأديبيا ، وذلك مع عدم الاخلال بتوقيع العقوبات الجنــائية » — ان هذه المــادة تقرر قاعدة مفادها أن مناط السلطة التأديبية هو قيام الرابطة الوظيفية وجودا وعدما . اذ حيث تقوم هذه الرابطة تقوم السلطة وحيث تنعدم الأولى تزول الثانية .

ولا ينال من هذه القاعدة ما استحدثه المشرع أخيرا عنــدما عدل قانون التوظف بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، وأدخل عليه المــادة ١٠٢ مكررا ثانيــا التى تنص على أنه « تجــوز اقامة الدعوى التــأديبية عن المخالفات المــالية والادارية على الموظف الذى يكون قد ترك الخــدمة لأى سبب كان . وفى هــذه الحالة يجوز الحكم عليه باحدى العقوبات الآتية :

أولا : الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر •

ثانيا : الحرمان من المعاش كله أو بعضه من تاريخ الحكم •

ثالثا : غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز •• الخ • الخ» •

ولا ينال منها أيضا التعديل الذى أدخله المشرع على المـادة ٨٥ من قانون التوظف بالقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٣ بجعل سلطة التأديب على الموظف المنتدب للجهة المنتدب اليها ، لأن فى ذلك كله ما يوحى بأن المشرع يستشعر بوجودها دائما ، فاذا أراد الخروج عليهـا جاء بحكم صريح • وآية ذلك أنه غاير فى العقوبات التى يمكن توقيعهـا على الموظف الذى انفصمت رابطته بما يتفق مع ما آلت اليه هذه الرابطة بعد انفصام (١) •

ومؤدى هذا الرأى ، أن الاختصاص التأديبى للجهة المنتدب أو المعار اليها العامل ، هو استثناء من الأصل العام ، السالف بيانه ، والذى يعقد الاختصـاص فى التأديب للجهة الأصـلية التى يرتبط بها العامل برابطة التوظف •

الرأى الثانى : مناط ولاية التـأديب ، أو السلطة التأديبية ، هو حق الاشراف على أعمال الموظف ورقابته :

فحيث يوجد الاشراف والرقابة ، توجد السلطات التأديبية • وهذا أصل عام من أصول التأديب ، ولا يحتاج الى نص يخلقه أو ينشئه •

فالعبرة فى تحديد الجهة التى لها ولاية المساءلة التأديبية هى الجهة التى تتولى الاشراف على العامل وقت وقوع المخالفة الادارية • سـواء كان العامل تابعا لها أصلا أو منتدبا أو معارا للعمل بها ، ما دام أن الخطأ قد وقع منه أثناء مدة تبعيته لها أو ندبه أو اعارته اليها (٢) •

---

(١) أ • ع ٣٩٥ لسنة ٥ ق ١٩٦٠/١١/٢٦ ، س ٦ ص١٩٠ ب ٢٩ •

(٢) فـ • ادارة الفتوى للجهـاز رقم ٣٧٩٥ فى ١٩٦٥/٦/٢٨ ملف ٢٥٣/١/٧ •

ومن ثم فلا يلزم لقيام الولاية أو السلطة التأديبية ، وجود علاقة وظيفية أصلية ، وانما يكفى — كما سلف — قيام سلطة الاشراف والرقابة على العامل .

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة « أن ولاية التأديب ، معقودة أصلا للجهة الرئاسية للموظف بمقتضى حقها فى الاشراف على عمله اشرافا يبيح لها الاحاطة بعمله وتقديره فى ضوء ملابساته وظروفه الخاصة . فاذا أخطأ أو أخل بواجب من واجبات وظيفته ، تكون هى أقدر من سواها على تقدير مدى خطئه وما يستوجبه من جزاء بحكم اشرافها ورقابتها لعمله .

ومن ثم يكون مناط هذه الولاية ، هو حق الاشراف على أعمال الموظف ورقابته . فحيث يكون هذا الاشراف تكون السلطة التأديبية (١) » .

وهذا أصل عام من أصول التأديب ، وتحديد الجهات المختصة به (٢) .

ومؤدى هذا ، أن النص الوارد فى القوانين باختصاص الجهة المستعيرة أو المنتدب اليها العامل ، بتأديبه ، ليس نصا استثنائيا ، وانما هو تقرير لأصل عام من أصول التأديب (٣) .

رأينا فى هذا الخصوص :

ان الرأيين السابقين لم يحفلا بالتفرقة بين أمرين ... هما :

---

(١) ج . رقم ٨٢ فى ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦ .
— ج . رقم ١٠٧ فى ١٩٥٩/٢/١١ ، س ١٣ ص ٣٣ ب ١٧ .
(٢) ج . رقم ٨٢ فى ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ، ب ١٦ ، المشار اليها فيما تقدم .
(٣) ذات الفتوى السابقة . (— ج. رقم ٨٢ فى ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦) .

١ ــ مناط (قيام) أو (وجود) الولاية أو السلطة التأديبية .

٢ ــ مناط (توزيع) هــذه الولاية أو الســلطة ، أى تحــديد الاختصاص التأديبى . وهو ما سنوضحه على الوجه التالى .

الأمر الأول : مناط قيام الولاية أو السلطة التاديبية :

ونعنى بقيام هذه الولاية أو الســلطة ، وجودها أساسا وبداءة . وليس مجرد توزيعها بعد وجودها ، بين جهات الاختصاص .

والمسلم أن وجود تلك الولاية أو الســلطة ــ أو عدم وجودها ــ منوط بالرابطة الوظيفية : فحيث تقوم الرابطة الوظيفية ، توجد الولاية التأديبية . وحيث تنعدم الأولى تزول الثانية (١) .

الأمر الثانى : مناط (توزيع) أو (تحديد) هــذه الولاية أو السلطة التاديبية أو الاختصاص التاديبى :

أى مناط اناطتها بشخص أو بجهــة معينة لاستعمالها . أى مناط تحديد الاختصاص التأديبى .

ونرى أن المناط فى هذا ، هو حق الاشراف والرقابة على أعمــال العامل. فحيث يوجد الاشراف والرقابة ، يوجد الاختصاص التأديبى .

ولا يلزم لقيام هــذا الاختصــاص ، قيام رابطة وظيفية عملية : بل يكفى ــ كما سبق البيان ــ وجود علاقة التبعية أو الاشراف والرقابة ، كالندب أو الاعارة ، عند ارتكاب المخالفة .

---

(١) راجع فى تفصيل ذلك ، كتابنا « المسئولية التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العــام » .

المطلب الثانى

الاختصاص التاديبى ، للجهـة التى وقعت فيهـا المخالفة(١)

٩ ــ لقد سبق أن أشرنا الى أن الاختصاص التأديبى ، ينعقد للجهة التى ارتكبت فيها المخالفة التـأديبية ، وذلك لمـا لهذه الجهـة من حق الاشراف والرقابة على العامل .

كما أوضحنا ، أن الاختصاص يدور وجودا وعدما مع حق الاشراف والرقابة . فاذا وجـد هـذا الحق قام الاختصاص . واذا تخلف الأول انعدم الثانى .

ولهذا يقال ــ بحق ــ ان مناط الاختصـاص التأديبى ، هو حق الاشراف والرقابة على أعمال الموظف فى الجهة التى يتبعها (٢) .

ويستوى أن يكون العامل ــ لدى ارتكابه المخالفة ــ أصيلا فى الجهة المذكورة أو معارا ، أو منتدبا اليها (٣) .

---

(١) المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٥ .
— ج . فى ١٩٧١/٤/١٤ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ .
— ج . فى ١٩٦٥/١/٢٧ ، س ١٩ ص ٢٦٨ ب ٧٤ .
— أ . ع ٨٩٢ لسنة ٣ فى ١٩٥٨/١٢/٦ ، س ٤ ص ٣٠٣ ب ٢٤ — ويقول هذا الحكم أن المناط فى تحديد الجهة التأديبية المختصة هو بمحل وقوع الجريمة .
— ف . ادارة فتوى وزارة التعليم العالى فى ١٩٧١/٢/١٣ ملف رقم ٢/٣٣/١٨ . وتقول هذه الفتوى :
ان الاختصاص يناط بالجهة التى وقعت فيها المخالفة .
(٢) ج . فى ١٩٧١/٥/١٢ ، س ٢٥ ص ٣٢٦ ب ١١١ .
— ج . رقم ٨٢ فى ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦ .
— ج . رقم ١٠٧ فى ١٩٥٩/٢/١١ ، س ١٣ ص ٣٣ ب ١٧ .
(٣) ف . ادارة الجهاز . . رقم ٣٧٩٥ فى ١٩٦٥/٦/٢٨ ملف رقم ٢٥٣/١/٧ .
— ت . التربية ٢١ لسنة ٣ فى ١٩٦١/١/٢٣ .
— ف . ادارة فتوى التعليم العـالى بمجلس الدولة فى ١٩٧١/٢/١٣ ملف رقم ٢/٣٣/١٨ .

والعبرة فى قيام الاختصاص ، بوقت وقوع المخـالفة والجهة التى وقعت فيها ، ولو تبع العامل بعد ذلك ، لجهة أخرى (١) •

ويستوى أن يكون الاختصاص فى هذه الجهة ، للسلطة الرئاسية ، أو لمجلس تأديب ، أو لمحكمة تأديبية •

ولا عبرة بفئة العامل أو مستواه ، فى هذا الشـأن • اذ ينعقـد الاختصاص فى جميع الأحوال ، لأى من السـلطات التأديبية الخاصـة بالجهة المذكورة •

وهذه المبادىء تسرى بصفة عامة ، ولو لم يرد عليها نص • فهى من الأصول المقررة فى مجال التأديب (٢) •

المطلب الثالث

الحكمـة من جعـل الاختصـاص التأديبى

للجهة التى يتبعها العامل لدى ارتكابه المخالفة

١٠ ــ ان هذه الحكمة مردها ــ كما عرفنا ــ الى اتصال الجهـة المذكورة ، بالمخالفة وموضوعها ، باعتبارها الجهة التى لها الاشراف على العامل عند اقترافه المخالفة •

كما أنها تعتبر أقدر الجهات على اصـدار القرار المناسب فى شأن هذا العامل ، وهى أقدر على بسط واعداد البيانات وتقديم المسـتندات الخاصة به عند احالته الى المحاكمة (٣) •

---

(١) فت . ادارة الجهاز ٣٧٩٥ فى ١٩٦٥/٦/٢٨ ، ملف ٢٥٣/١/٧ •
ــ أ • ع فى ١٩٥٨/١/٢٥ ، مجمـوعة ١٠ سـنوات ، ص ٢١٦١ ب ٩٠٧ •
ــ أ • ع ٨٩٢ لسنة ٣ فى ١٩٥٨/١٢/٦ ، س ٤ ص ٣٠٣ ب ٢٤ •
(٢) ج • رقم ٨٢ فى ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦ •
(٣) ج • فى ١٩٧١/٤/١٤ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ •

وهذه الحكمة ، فصلتها وأوضحتها أيضا بجلاء ، المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٥ الذى أضيفت بمقتضاه فقرة جديدة الى المادة ٨٥ من القانون رقم٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ؛ والتى تنص على أنه : « وفى حالة ندب موظف من عمله للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى ، تكون السلطة التأديبية بالنسبة الى المخالفات التى يرتكبها فى مدة ندبه من اختصاص الجهة التى ندب للعمل بها » . فقد عبرت المذكرة المشار اليها عن هذه الحكمة بقولها :

« .... ان الجهة التى وقعت فيها المخالفة ... هى أقدر الجهات على تقدير مدى جسامة المخالفة ، وبالتالى على تقدير العقوبة الواجبة الرادعة . كما أن هذه الجهة ذات الشأن فى مجازاة الموظف عما يقع منه من مخالفات أثناء قيامه بالعمل فيها . أما مصلحته الأصلية فى حالة ندبه أو اعارته فهى بعيدة كل البعد عن الجهة التى وقعت فيها المخالفة ، مما يتعذر معه الاحاطة بظروفها وملابساتها . لهذا رؤى تعديل المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باضافة فقرة اليها تجعل الجهة التى ندب الموظف للعمل بها صاحبة الاختصاص فى تأديبه عن المخالفات التى يرتكبها أثناء ندبه للعمل بها » .

يضاف الى ذلك ، أن قوام المخالفة التأديبية ، خروج الموظف على واجبات وظيفته ومقتضياتها . ولذلك كان من غير الممكن حصر الذنوب التأديبية مقدما ، على نحو ما يجرى عليه الحال بالنسبة للجرائم الجنائية : بل تختلف المسألة من جهة الى أخرى بحسب طبيعة العمل المسند الى الموظف وطبيعة نشاط المرفق الذى تقوم عليه الجهة الادارية . وبالتالى فان ما يعد مخالفة تأديبية فى جهة من الجهات قد لا يعد كذلك فى جهة غيرها . ومن هنا كان من غير المقبول ـ فى حالة ندب العامل أو اعارته ـ أن تختص جهته الأصلية بمساءلته عن مخالفة ارتكبت فى الجهة المنتدب أو المعار اليها ، مع أن الفعل المسند اليه قد لا ينطوى على مخالفة

ما اذا ارتكبت فى الجهة الأولى مما يتعـذر معه عليها الالمـام بطبيعـة المخالفة والآثار التى قد تترتب عليها (١).

المطلب الرابع

مناط الاختصاص التأديبى ، فى حالة الجرائم المستمرة

١١ — ان المناط السابق ايضاحه ، فيما يتعلق بالاختصاص التأديبى، هو ذات المناط الذى يطبق أيضا فى حالة الجريمة المستمرة .

وهذا المناط ، كما عرفنا ، هو انعقاد الاختصاص التأديبى للجهـة التى وقعت فيها المخالفة . وبالتالى فاذا ارتكبت المخالفة فى جهة ، ثم نقل العامل مثلا الى جهة أخرى وظل مستمرا فى ارتكابه المخالفـة ... فان الاختصاص ينعقد لكل من هاتين الجهتين ، أى الجهة التى ارتكبت فيها المخالفة أصلا وبدءا ، والجهة التى استمر فيها ارتكاب المخالفة .

وهذا هو المقرر أيضا فى المجال الجنائى ، بالنسبة للجرائم المستمرة ، ونفصل ذلك كله ، على النحو التالى :

فى الجنائى : يعتبر مكانا للجريمة المستمرة ، كل محل تقوم فيـه حالة الاستمرار . وفى هذه الحالة تكون الأفضلية للمحكمة التى ترفع اليها الدعوى أولا (٢) .

فى التأديب : يمكن أيضا اعمال ذات القاعدة السابقة — الواردة فى الاجراءات الجنائية — وبناء على هذا ، فاذا كانت هناك مخالفة مستمرة كالانقطاع عن العمل بدون اذن والاستمرار فيه ، ونقل العامل أثناء هذه الحالة الى جهـة أو جهـات أخرى ، وهو ما زال منقطعا ومستمرا فى الانقطاع ، فان كل جهة من هذه الجهات تملك مجازاته عن الانقطاع .

---

(١) ج . ف ١٩٧١/٥/١٢ ، س ٢٥ ص ٣٨٦ ب ١١٤ .

(٢) د. محمود مصطفى ، شرح قانون الاجراءات الجنائية ـ طبعـة ١٩٧٠ ، ص ٣٥٣ ب ٢٦٤ — د. عمر السـعيد رمضان ، مبادىء قانون الاجراءات الجنائية ، طبعة ١٩٦٧ ، ص ٣٥٢ — د. أحمـد فتحى سرور ، أصول قانون الاجراءات الجنائية ، طبعة ١٩٦٩ ، ص ١٧٧ .

المبحث الثانى

الاختصاص التأديبى

فى حالة النقل الى جهة اخرى

١٢ — تقسيم البحث :

سنتناول ، فى دراستنا لهذا الموضوع ، أربعة أمور هامة ، نخصص لكل منها مطلبا . وذلك على الوجه الآتى :

المطلب الأول : الاختصاص التأديبى ، فى حالة نقل العامل وحده ، أى دون المرفق .

المطلب الثانى : الاختصاص التأديبى ، فى حالة امتناع العامل عن تنفيذ قرار النقل .

المطلب الثالث : الاختصاص التأديبى ، فى حالة نقل المرفق ذاته ، وليس العامل وحده .

المطلب الرابع : الاختصاص التأديبى ، فى حالة نقل العامل من وظيفة أو جهة — أو الى وظيفة أو جهة — ينظم أحكام التأديب فيها تشريع خاص .

المطلب الأول

الاختصاص التأديبى ، فى حالة نقل العامل وحده

دون نقل المرفق

١٣ — سنورد ، فيما يلى ، أهم المبادىء المقررة فى هذا الشأن ، وذلك على الوجه الآتى :

١ — لقد سبق أن أوضحنا ، أن العبرة فى الاختصاص بالجهة التى وقعت فيها المخالفة .. أى الجهة التى كان يتبعها العامل عند ارتكابه المخالفة ، ولو نقل العامل الى جهة أخرى اذ تظل الجهة الأولى هى صاحبة الاختصاص فى تأديبه .

فالمناط فى هذا الشأن — كما سبق بيانه — هو بمحل وقوع المخالفة ، لا تبعية العامل وقت المحاكمة أو المجازاة .

وقد أسلفنا أن هذا الضابط هو الذى يتفق وطبائع الأشياء ومقتضيات المصلحة العامة (١) .

٢ — ان المبدأ السابق ، هو من القواعد المقررة فى مجال التأديب ، ولو لم يرد به نص خاص : وقد أوضحنا ذلك ، فيما تقدم .

ولهذا ، فقد أفتى قسم الرأى مجتمعا بمجلس الدولة : « أنه وان كانت الأوامر العالية — أى الأوامر الصادرة فى ١٠/٤/١٨٨٣ ، ٢٤/٥/١٨٨٥ ، و ٢٤/١٢/١٨٨٨ و ٢٣/٣/١٩٠١ — قد سكتت عن الاشارة الى المجلس المختص فى حالة نقل الموظف أو المستخدم من الوزارة أو المصلحة التى وقعت فيها المخالفات التى يحاكم من أجلها ، الا أنه يلاحظ أنه متى وقعت المخالفة صار مجلس تأديب المصلحة التابع لها الموظف أو المستخدم فى هذا الوقت هو المختص بمحاكمته . ولا يؤثر فى اختصاصه نقل الموظف أو المستخدم بعد ذلك الى مصلحة أو وزارة أخرى — وقد أخذت المحكمة العليا التأديبية ، بمثل هذا النظر فى حكمها الصادر فى ٢٧ من يونيو سنة ١٩٣٥ ، اذ حكمت باختصاصها بمحاكمة موظف عن تهم أسند اليه ارتكابها وقت أن كان شاغلا لوظيفة عين فيها بمرسوم ، رغم أنه عند المحاكمة كان قد نقل الى وظيفة أخرى عين فيها بقرار وزارى » (٢) .

٣ — كما أشرنا الى أن هذا المبدأ وان كان لا يحتاج الى نص يقرره ، الا أن المشرع قد عنى بتقنينه فى التشريعات اللاحقة للأوامر العالية سالفة البيان .

---

(١) ج. فى ١٤/٤/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ .
(٢) ج . رقم ٤٢ فى ٢٤/١/١٩٥٢ ، س ٦ ص ٢٥٦ ب ٨٧ .

فقد وردت هذه القاعدة فى المادة ٨٦ مكررا من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ثم فى المادة ٢٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، اذ نصتا على أن « تكون محاكمة الموظف أو الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أومخالفات مرتبطة ببعضها ، ومجازاتهم على أساس اعتبارهم تابعين للجهة أو الوزارة التى وقعت فيها المخالفة أو المخالفات المذكورة ، ولو كانوا تابعين عند المحاكمة أو المجازاة لوزارات أخرى » . وهذا النص واضح الدلالة صريح فى توسيد الاختصاص للمحكمة التى تتبعها الجهة التى فرط فيها الوزر ، ولو نقل الموظف بعد ذلك الى جهة أو وزارة أخرى (١) .

٤ — تطبيقا للمبدأ المذكور ، نورد طرفا من الأحكام والفتاوى ، فى هذا الشأن : فقد أفتى مجلس الدولة ، بأن « العبرة فى تحديد الجهة التى لها ولاية المساءلة التأديبية ، هى بالجهة التى تتولى الاشراف وقت وقوع المخالفة الادارية ، سواء كان العامل تابعا لها أصلا أومنتدبا أومعارا للعمل بها، ما دام أن الخطأ قد وقع منه أثناء مدة تبعيته لها أو ندبه أو اعارته اليها . فالمناط فى تحديد السلطة التأديبية ، هو بتاريخ وقوع المخالفة والجهة التى اقترفت فيها ، ولو تبع العامل بعد ذلك لجهة أخرى ، اذ تظل الجهة الأولى صاحبة الولاية فى مساءلته عما فرط منه » (٢) .

وحكم بأن المناط فى تعيين مجلس التأديب المختص ، هو بمحل وقوع الجريمة التى يحاكم الموظف من أجلها . أى مجلس التأديب الخاص بالوزارة التى كان يتبعها الموظف عند وقوع الجريمة ، ولو كان تابعا عند المحاكمة لوزارة أخرى (٣) .

---

(١) ف . التربية والتعليم ، رقم ٥٠ لسنة ٣ فى ١٩٦١/٢/٦ و ٢١١ لسنة ٢ فى ١٩٦٠/١٢/١٩ .
(٢) ف . رقم ٣٧٩٥ فى ١٩٦٥/٦/٢٨ ملف ٢٥٣/١/٧ .
(٣) أ . ع ٨٩٢ لسنة ٣ فى ١٩٥٨/١٢/٦ ، س ٤ ص ٣٠٣ ب ٢٤ .
— ف . ادارة الفتوى للتعليم العالى لمجلس الدولة فى ١٩٧١/١٢/١٣ ملف ٢/٢٢/١٨ .

وحكم بأن العبرة فى تحديد الاختصاص باصدار القرار التأديبى ، هو بوقت حدوث المخالفة الموجبة للمساءلة الادارية ، ولا يغير من ذلك ، نقل الموظف الى جهة أخرى (١) .

وقضى بأن « رئيس المحكمة الابتدائية التى وقع فى دائرتها الفعل المكون للمخالفة التأديبية يملك أن يوقع الجزاء على الكاتب المنسوب اليه الاهمال اذا ثبت أنه يعمل باحدى جزئياتها وقت وقوع هذه المخالفة ، وان أصبح عند المجازاة تابعا لمحكمة أخرى نقل اليها بعد ذلك (٢) .

المطلب الثانى
الاختصاص التأديبى ، فى حالة امتناع العامل عن تنفيذ قرار نقله الى جهة أخرى

١٤ — ان الاختصاص التأديبى ، ينعقد فى هذه الحالة للجهة التى نقل اليها العامل . وذلك لأن العامل يعتبر تابعا لتلك الجهة بحكم نقله اليها . وبالتالى يعتبر امتناعه عن تنفيذ النقل مخالفة فى حق تلك الجهة التى أضحى العامل يدين لها بالتبعية منذ تاريخ نقله .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا — وأفتت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة — حيث قالت كلتاهما — ان قرار النقل ، هو افصاح عن ارادة الادارة الملزمة ، بقصد احداث أثر قانونى معين هو انهاء ولايته الوظيفية فى دائرة الجهة أو فى الوظيفة المنقول منها ، واسناد اختصاصات الوظيفة العامة اليه فى دائرة الجهة الوظيفية المنقول اليها . ويقع ناجزا أثر النقل سواء كان مكانيا أو نوعيا بصدور القرار القاضى به وابلاغه الى صاحب الشأن ، مالم يكن مرجأ تنفيذه فيتراخى هذا الأثر الى التاريخ المعين للتنفيذ . ومتى تحقق الأثر الناجز ، أو حل

---

(١) ق . أ ٢١٦ لسنة ١٧ فى ١٩٦٤/١/١ .

(٢) أ . ع فى ١٩٥٨/١/٢٥ (مجموعة العشر سنوات) ص ٢١٦١، بند ٩٠٧ .

الأجل المحدد : انقطعت تبعية الموظف للجهة الادارية المنقول منها وزايلته اختصاصات الوظيفة التى كان متوليا عملها وانتقلت تبعيته الى الجهة الادارية ، وتولد له مركز قانونى فى الوظيفة الجديدة ، ووجب عليه تنفيذ الأمر الصادر بنقله اذا لم يكن فى أجازة مرضية أو اعتيادية عند صدور هذا الأمر ... فاذا تخلف الموظف عن تنفيذ النقل فى مواعيده ، أو امتنع عن ذلك ، فانه بذلك يرتكب مخالفة ادارية ، لا فى حق الجهة الادارية التى نقل منها والتى لا يمكن أن تعود صلته بها الا بالغاء قرار نقله ، بل فى حق الجهة الجديدة التى أصبح يدين لها بالتبعية بحكم نقله اليها ، ولو قعد عن تنفيذ هذا النقل ، فهى الجهة التى تملك محاسبته على هذا الفعل السلبى (١) .

وهذا لا يعدو أن يكون تطبيقا لذات المبدأ السابق ايضاحه ، وهو انعقاد الاختصاص التأديبى للجهة التى وقعت فيها المخالفة ، أى الجهة التى يتبعها العامل عند ارتكاب المخالفة ، والتى لها عليه حق الاشراف والتوجيه والرقابة .

وهذا المبدأ المقرر فى المجال التأديبى ، يتسق وما هو مقرر فى المجال الجنائى ، وذلك فيما يتعلق بالجريمة السلبية ، كالتخلف عن الحضور لأداء الشهادة اذ يكون مكان الجريمة هو المحل الذى كان يجب أن يحصل فيه الفعل (٢) .

---

(١) أ . ع ٥١١ لسنة ٣ فى ١٩٥٨/٢/١٥ ، س ٣ ص ٧٢٩ ب ٨٣ .
— ج . فى ١٩٧٠/٤/٨ ، س ١٤ ص ٣١٢ ب ٩٧ .

(٢) راجع فى الجنائى ، فيما يتعلق بتحديد الاختصاص فى حالة الجرائم السلبية : د. محمود مصطفى — فى الاجراءات — المرجع السابق ص ٣٥٣ ف ٢٦٤ — د. عمر السعيد ، المرجع السابق ، ص ٣٧٥ ب ٢٢٨ — د. أحمد فتحى سرور ، المرجع السابق ، ص ١٧٨ .

المطلب الثالث

الاختصـــاص التأديبى ، فى حالة نقل المرفق الذى يتبعه العـــامل ، الى جهـــة أخرى

١٥ ـــ بيـــان ذلك :

ان النقل فى هذه الحالة لا يقتصر على العامل المتهم فحسب ، وانما ينصرف النقل الى المرفق ذاته : أى أدوات هذا المرفق وسجلاته ، والعاملين فيه ، وكافة ما يتعلق بهم أو بهذا المرفق .

مثال ذلك ، نقل مرفق التعليم الأولى الذى كانت تتولاه مجالس المديريات الى وزارة التربية والتعليم بمقتضى القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٥٠ ففى هـــذه الحالة ، لم ينقل الموظف بذاته فحسب ، وانما نقل المرفق كله من جهة الى جهة أخرى . وأصبحت الجهة الأولى ، منبتة الصـــلة بهذا المرفق وبالعاملين فيه وبشئونهم.... والسؤال هو : ما هى الجهة المختصة بتأديب عامل ارتكب مخالفة قبل هذا النقل ، ولم يســـاءل عنها حتى تم النقل ... هل يظل الاختصاص لمجلس المديرية الذى كان يتبعه المرفق أم يعقد الاختصاص لوزارة التربية والتعليم التى نقل اليها هذا المرفق ...؟

الاجابة على ذلك سهلة ... اذ تظل القاعدة سالفة البيان ، سارية فى هذا الشأن . وهى القاعدة التى تعقد الاختصاص للجهة التى ارتكبت فيها المخالفة .

ذلك أنه ما دام أن المخالفـــة ، قـــد وقعت فى مرفق معـــين ، فان الاختصاص التأديبى عن هذه المخالفة ، ينعقد ـــ ويظل منعقدا ـــ لهـــذا المرفق أو الجهة التى يتبعها المرفق المذكور .

فحيث يكون هذا المرفق ، الذى ارتكبت فيه المخـــالفة ، يكـــون الاختصاص بالمساءلة عنها ، سواء ظل هذا المرفق تابعا للوزارة أو الجهة التى يتبعها ، أو تبع لوزارة أو جهة أخرى ، وفى هذه الحالة الأخيرة يكون الاختصاص لهذه الجهة التى صار المرفق تابعا لها .

ومؤدى هذا ، أن الاختصاص ، يكون للجهة أو الوزارة التى يتبعها هذا المرفق عند توقيع الجزاء .

ولا يعتبر ذلك استثناء من القاعدة المقـررة والتى تجعل المناط فى الاختصاص التأديبى بمحل وقوع المخالفة . فهذه القاعدة ما زالت قائمة أيضا فى حالة نقل المرفق الذى هو محل الواقعة .

فقد أوضحنا أن الاختصاص يظل ، فى هذه الحالة ، للجهة التى بها محل الواقعة أو المرفق .

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى بأنه : « اذا كان القيام على أمر المـرفق العام الذى وقعت فى شأنه الجريمة التأديبية ، قد أسند الى جهة أو وزارة أخرى ، فان هذه الجهة أو الوزارة تكون هى المختصة بمجازاة العامل ، سواء ظل تابعا لها أو نقل الى جهة غيرها (١) » .

وقد أشرنا الى أن هذه الفـكرة لا تتعارض مع القاعـدة السابق ايضاحها . بل انها تعد فى الحقيقة تأكيدا لها : ذلك أنه اذا كانت القاعدة تقوم على أن الوزارة التى وقعت فيها المخالفة هى المتصلة بها موضوعا ، والأقدر على بسطها واعداد بياناتها ومسـتنداتها ، فانه حيث تحل محـل هذه الوزارة جهة أخرى فى القيام على شئون المرفق الذى وقعت المخالفة فيه ، فان هذه الجهة الأخيرة تكون هى الأقدر على مباشرة الموضـوع بحسبانها خلفت الوزارة الأولى وحلت محلها (٢) .

كما أفتى بأن الاختصاص التأديبى ، يناط بالجهة التى وقعت فيها المخالفة ، ولو نقل العامل منها .

ويلبث هذا الاختصاص معقودا لها ، ولو نقلت هذه الجهة أو تبعت أو أدمجت فى وزارة أو جهة ادارية أخرى ، اذ أننا نكون فى هذه الحالة

---

(١) ج . فى ١٩٧١/٤/١٤ ، س ٢٥ ص ٢٧٨ ب ٩٥ .
(٢) الفتوى المشار اليهـا .

ازاء نقل المرفق ذاته بكافة مشتملاته ، أى أدواته وعماله وكافة سجلاته وملفاته سواء ما تعلق منها بالعمل ذاته أو بالعاملين • ومن ثم يظل الاختصاص منوطا بهذا المرفق أو الجهة التى ألحق بها (١) •

واستطردت الفتوى ، وطبقت القاعدة السابقة ، على الحالة التى كانت مثار البحث فقالت : « ومن حيث انه لذلك ، وبتطبيقه على الحالة المعروضة ، فانه وقد نقل المعهد العالى الزراعى بأدفينا من وزارة التعليم العالى الى جامعة الاسكندرية ، فاننا نكون بصدد نقل مرفقى وليس بصدد نقل عامل أو عاملين ، ومن ثم يختص هذا المعهد أو الجهة التى تبع لها وهى جامعة الاسكندرية بتأديب العاملين فيه عن المخالفات المشار اليها » (٢) •

كما قضى أيضا بأنه : اذا كانت الجهة التى يتبعها العامل وقت توقيع الجزاء قد حلت محل الجهة الأولى فى القيام على شئون المرفق الذى وقعت المخالفة فى شأنه فان الاختصاص بتوقيع الجزاء عن هذه الحالة يصبح للجهة التى صار العامل تابعا لها أخيرا وذلك نتيجة حلولها محل الجهة الأولى فى اختصاصها • ومن ثم فان انتقال سلطات رئيس مصلحة الشرطة بالنسبة الى ادارات المرور والعاملين بها بالمحافظات الى مديرى الأمن بالمحافظات اعمالا لقرار وزير الداخلية رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ يترتب عليه أن يصبح لمديرى الأمن سلطات رؤساء المصالح على العاملين بادارات المرور بالمحافظات ومنها سلطة التأديب ، واعتبارا من أول مايو سنة ١٩٦٤ بالنسبة الى المخالفات التى تقع منهم بعد هذا التاريخ وكذلك ما يكون قد ارتكب من مخالفات قبله ، وذلك نتيجة حلول مديريات الأمن محل مصلحة الشرطة فى اختصاص القيام على مرفق المرور فى المحافظات (٣) •

---

(١) فت • ادارة الفتوى للتعليم العالى ، بمجلس الدولة ، فى ١٩٧١/٢/١٣ ملف رقم ٢/٣٣/١٨ •

(٢) ذات الفتوى المشار اليها فى الهامش السابق •

(٣) أ • ع ٦٥٨ لسنة ١٤ فى ١٩٧٦/٥/٢٢ م •

المطلب الرابع

الاختصاص التأديبى — والنظام التأديبى — فى حالة نقل العـــامل من جهة أو الى جهة ، ينظم التأديب فيهـــا تشريع خاص بهـــا

١٦ — الجهة المختصة بالتأديب فى هـــذه الحالة ، هى الجهة المنقول اليهـــا العـــامل :

من المقرر ، أنه فى حالة نقل العاملين من جهة — أو الى جهة — يحكم التأديب فيهـــا تشريع خاص بها ، ينعقد الاختصـــاص التأديبى — عن المخالفات التى ارتكبها العامل قبل النقل — للجهة المنقول اليها .

وسنضرب أمثلة لتوضيح هذه الحالة ، كما سنبين الأساس القانونى لهذا المبدأ .

فمثال ذلك : أن ينقل أحد أعضـــاء هيئات التدريس بالجامعة — أو أحد أعضاء الهيئات القضائية — من وظيفته ، الى وظيفة أخرى بالكادر العام أو بالقطاع العـــام . أو أن ينقـــل أحد العاملين المدنيين بالدولة ، أو بالقطاع العام ، من وظيفته الى احدى وظائف الهيئات القضائية أو الى احدى وظائف هيئات التدريس بالجامعة .. أو الى أية وظيفة أخـــرى ينظم شئون التأديب فيها قانون آخر خاص بها .

هنا يثور التساؤل : .. ماذا لو كان هذا الشخص قد ارتكب مخالفة تأديبية أثناء تبعيته للجهة الأولى ، ولم يساءل عن هذه المخالفة حتى نقل الى الجهة الثـــانية ... ما هى الجهـــة التى تختص بتأديبه عن المخالفة المذكورة ! ! هل ينعقد الاختصاص للجهة الأولى أو الثانية ! ... نظرا لدقة الموضوع ، فسنوضح الاجابة عليه فيما يلى :

أولا : سبق أن عرفنا ، أن القاعدة العامة المقررة ، تجعل الاختصاص التأديبى للجهة التى وقعت فيها المخالفـــة ، أى الجهـــة التى كان يتبعها

العامل ولهـا عليه حق الاشراف والرقابة وقت ارتكاب هذه المخالفـة . ولو نقل العامل بعد ذلك الى جهة أخرى ، اذ يظل الاختصاص التأديبى ، معقودا للجهة الأولى ، أى التى وقعت فيها المخالفة .

ويهمنا أن نبرز أن هذه القاعدة ، انما تسرى فى الأحوال التى يكون فيها نظام التأديب واحدا ، كأن ينقل العامل من جهة الى أخرى أو من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى ، يحكمها جميعا نظام واحد هو نظام العاملين المدنيين بالدولة مثلا .

ثانيا : فى الأحوال التى يكون نظام التأديب وأحكامه ، مختلفا فى كل من الجهتين المنقول منها والمنقول اليها العامل ، فان القاعدة سـالفة البيان تختلف أيضا .. وبمعنى أدق ، فان هذه القاعدة تتخلف وتنحسر ولا تجد مجالا لتطبيقها ، نظرا لتباين نظامى التأديب فى كلتا الجهتين .

وانما يسرى مبدأ آخر يقضى بانعقاد الاختصاص التأديبى ، فى مثل هذه الحـالة ـ لا للجهة الأولى التى كان يتبعها العـامل عنـد ارتكاب المخالفة ـ وانما للجهة الجديدة التى ينقل اليها العامل وصار تابعا لها :

ذلك أنه بنقل العامل الى نظام آخر جديد ، ينشأ له مركز قانونى جديد ، مختلف عن النظام الأول سيما فيما يتعلق بأحكام التأديب وسلطاته وآثاره على المركز الوظيفى للعامل ... ومن ثم فان الجهة الجديدة ، التى نشأ فيها هذا المركز الجديد ، تكون هى صاحبة الولاية عليه لأنه يدور فى فلكها ويخضع لنظامها وسلطانها ، ولأن من شأن الجزاء ، لو وقع ، أن يؤثر على هذا المركز الجديد ، وهو ما لا يجوز الا من الجهة التى تهيمن على هذا المركز وتحكمه وفاقا لنظامها الخاص بها .

ولهذا ينعقد الاختصاص التأديبى لها ، حتى بالنسـبة للمخالفات التى نقل العامل محملا بأوزارها .

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأنه « فى حالة نقل شاغلى الوظائف التى ينظمها قانون خاص الى الكادر العام أو القطاع العام أو تعيينهم به أو تعيينهم فى وظائف أخرى ينظمها قانون خاص آخر أو تعيين العاملين بالكادر العام أو القطاع العام فى وظائف ينظمها قانون خاص فان العامل المنقول أو المعين تعيينا جديدا تنتهى علاقته الوظيفية فى الجهة المنقول منها وتنقطع بذلك تبعيته لها وتنتقل تبعيته الى الجهة الادارية المنقول اليها أو المعين فيها ويتولد له فيها مركز قانونى جديد .

ولما كان التأديب انما تختص به الجهة الادارية التابع لها الموظف وقت محاكمته (١) ، والعقوبات التأديبية انما تصيب العامل ، فى مركزه الوظيفى الجديد ، فلا ينعقد الاختصاص بتوقيعها الا للجهة صاحبة السلطان على هذا المركز الجديد ، وهى التى تقدر أيضا الاعتبارات الكثيرة التى تراعى فى توقيع الجزاء كأثره فى اصلاح العامل الذى أصبح تابعا لها وأثره فى علاقته بمرؤوسيه وأثره المانع من ترقيته عندها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى ... الى أنه عند نقل أو تعيين أحد العاملين فى الوظائف التى تنظم أحكام التأديب فيها قوانين خاصة الى وظيفة من وظائف الكادر العام أو وظائف القطاع العام أو وظيفة أخرى ينظم أحكام التأديب فيها قانون خاص آخر بها ، وكذلك عند نقل أو تعيين العاملين بوظائف الكادر العام أو القطاع العام الى وظيفة ينظم أحكام التأديب فيها قانون خاص ، ينعقد الاختصاص بالتأديب عن المخالفات التى ارتكبها العاملون فى جهاتهم الأولى للسلطة التأديبية المختصة فى الجهات المنقولين اليها أو المعينين فيها » (٢) .

---

(١) هذا المبدأ لا يسرى — كما عرفنا ، وكما هو الشأن بخصوص وقائع الفتوى المتعلقة به — فى حالة اختلاف نظامى التأديب فى الجهتين ، المنقول منها والمنقول اليها العامل .

(٢) ج . ف ٢٨/٦/١٩٦٧ ، س ٢١ ص ٢٣٣ ب ١٢٩ .

وقد أفتت اللجنة الأولى بالقسم الاستشارى بمجلس الدولة فى حالة عامل نقل من القطاع العام الى احدى الوزارات ، وكان قد ارتكب مخالفة تأديبية قبل نقله • وقد طلبت الوزارة من اللجنة المذكورة ابداء الرأى فى أى الجهتين تختص بتأديبه ، فأفتت بأن النظام التأديبى فى كل من الجهتين مختلف • ذلك أن النظام التأديبى الذى يخضع له العاملون وفقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، متميز ومغاير للنظام التأديبى الوارد بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بلائحة العاملين فى القطاع العام • ولهذا ، وعن طريق القياس ، يمكن استصحاب ما انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى فى جلستى ١٧/٥ ، ٢٨/٦/١٩٦٧ ، من أنه اذا اختلف نظام التأديب فى الجهة المنقول اليها العامل عن الجهة التى كان يعمل بها قبل نقله فانه يتولد له فيها مركز قانونى جديد مغاير لمركزه السابق تماما وينعقد الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية للجهة صاحبة السلطان على هذا المركز الجديد طبقا للنظام التأديبى السارى على هذه الجهة الجديدة (١) •

١٧ — النظام التأديبى ، والاجراءات التأديبية التى تطبق فى حالة نقل العامل من أو الى وظيفة أو جهة ينظم التأديب فيها تشريع خاص :

ان النظام التأديبى ، الذى يسود فى هذه الحالة ، هو نظام الجهة أو الوظيفة التى نقل اليها •

فقد سبق أن قلنا أن مثل هذا العامل ، اذا ارتكب مخالفة فى الجهة التى يعمل بها • ثم نقل قبل مساءلته عن هذه المخالفة ، الى وظيفة أوجهة أخرى لها قانون آخر خاص بها ينظم التأديب فيها ، فان الجهة الأخيرة التى نقل اليها هى التى تختص بتأديبه عن المخالفة المذكورة •

---

(١) ف. اللجنة الأولى ، فى ٥/١٢/١٩٦٧ ، س ٢١ ص ٣٨٠ ب ١٦٧ •

وتكون المساءلة ، طبقا لنظام التأديب الخاص بهذه الجهة الأخيرة (١) .

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبى — والنظام التأديبى — بالنسبة للعامل المنتدب أو المعار

١٨ — نقاط البحث :

سنتحدث فى هذا الخصوص عن النقاط التالية :

١ — القاعدة العامة ، هى انعقاد الاختصاص التأديبى ، للجهة المنتدب أو المعار اليها العامل .

٢ — النظام التأديبى الذى يطبق على العامل المنتدب أو المعار .

٣ — مدى السلطة المخولة للجهة المنتدب أو المعار اليها العامل .

٤ — ما لا تملكه الجهة المذكورة بالنسبة للعامل المنتدب أو المعار اليها .

٥ — الأحوال التى يظل فيها الاختصاص التأديبى ، للجهة الأصلية ، أى للجهة المنتدب أو المعار منها العامل .

١٩ — القاعدة العامة ، هى انعقاد الاختصاص التاديبى للجهة المنتدب او المعار اليها العامل :

فاذا ارتكب العامل مخالفة تأديبية — ابان مدة ندبه أو اعارته — فان الاختصاص بتأديبه عن هذه المخالفة ، يكون للجهة المنتدب أو المعار اليها . وذلك كأصل عام (٢) .

---

(١) ف . اللجنة الأولى ، فى ١٩٦٧/١٢/٥ ، س ٢١ ص ٢٨٠ ب ١٦٧ .

(٢) سنرى فيما بعد ، ان هناك حالات يظل فيها الاختصاص للجهة الاصلية ، اى للجهة المنتدب او المعار منها العامل .

فقد سبق أن بينا أن الاختصـاص التأديبى ينعقد حسب الأصـل العام ، للجهة التى وقعت فيها المخالفة أى للجهة التى يتبعها العـامل عند وقوع المخالفة ، وذلك بمقتضى حقها فى الاشراف على عمله اشرافا يبيح لها الاحاطة بعمله وتقديره فى ضوء ملابساته وظروفه الخاصة .

وقلنـا انه يستوى أن يكون العامل أصيلا فى هذه الجهة أو معارا أو منتدبا اليها .

وتطبيقا لذلك ، فقـد نصت الفقرة الأخـيرة من المـادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة — المضافة بالقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٥ — على أنه : « وفى حالة ندب موظف من عمله للقيام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى تكون السلطة التأديبية بالنسبة للمخالفات التى يرتكبها فى مدة ندبه من اختصاص الجهة التى ندب للعمل بها » .

ويلاحظ أن النص المذكور ، قد ذكر حالة الندب ، ولم ينص على حالة الاعارة وان كانت هاتان الحالتان صنوين وينطبق عليهما المبدأ سالف الذكر من حيث السلطة التأديبية المختصة .

وقـد تفـادى المشرع هذا النقص ، أو السـهو ، فى التشريعات اللاحقة حيث نص فى الفقرة الأخيرة من المـادة ٦٣ من نظام العـاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أنه « وفى حالة اعارة عامل أو ندبه من عمله للقيام بعمل وظيفـة أخرى تكون السـلطة التأديبية بالنسبة الى المخالفـات التى يرتكبها فى مدة اعارته أو ندبه من اختصاص الجهة التى أعير اليها أو ندب للعمل بها ، مع اخطار الجهة المعار أو المنتدب منها بقرارها » . وقد ردد المشرع هذا الحكم أيضا فى الفقرة الأخيرة من المـادة ٥٨ من القـانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ بنظام هؤلاء العاملين الذى حل محل نظامهم السابق الاشارة اليه — كما نص فى البند رقم ٤ من المـادة ٨٢ من نظامهم الحـالى الصـادر بالقانون رقـم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ على أنه « وتكون الجهـة المنتدب أو المعار اليهـا العامل

أو المكلف بها ، هى المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقا للأحكام سالفة الذكر ، وذلك عن المخالفات التى يرتكبها خلال فترة الندب أو الاعارة أو التكليف »

ومن ثم فان الجهة المنتدب أو المعار اليها العامل ، أو المكلف بالعمل بها ، تختص بتأديبه عن المخالفات التى يقترفها ابان مدة ندبه أو اعارته أو تكليفه •

وقد سبق أن أوضحنا أن النصوص الواردة بذلك فى التشريع انما تقرر أصلا عاما من أصول التأديب ، والذى يعقد الاختصاص التأديبى للجهة التى تقع فيها المخالفة — ومن ثم فان هذه النصوص ليست استثناء من هذا الأصل (١) • وبالتالى فان الأصل المذكور يسرى ولو لم يرد به نص خاص فى التشريع •

وينعقد هذا الاختصاص التأديبى ، للجهة المنتدب اليها العامل ، ولو كان الندب لمهمة وقتية لهذه الجهة : وقد قضت المحكمة التأديبية بذلك • فقد طرحت وزارة الخزانة مناقصة عامة لشراء آلات كاتبة وغيرها من الأدوات الكتابية ، وندبت اثنين من العاملين بوزارة التربية والتعليم كخبيرين فنيين لفحص هذه الآلات الكاتبة ، ووقع منهما تفريط فى مهمتهما ، فأحيلا الى المحاكمة أمام المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم ، ولكن هذه المحكمة قضت بعدم اختصاصها بنظر الدعوى وأمرت باحالتها الى المحكمة التأديبية لوزارة الخزانة التى كان المتهمان منتدبين اليها لأداء مهمتهما (٢) •

٢٠ — النظام التأديبى ، الذى يطبق على العامل المنتدب أو المعار :

ان خضوع العامل للسلطة التأديبية للجهة المعار أو المنتدب اليها على

---

(١) ج • رقم ٨٢ فى ١٩٥٩/٢/٧ ، س ١٣ ص ٣٢ ب ١٦ •
(٢) ف• التربية والتعليم ٢١١ لسنة ٨ فى ١٩٦٠/١١/١٩ •

النحو المتقدم ينبنى عليه ، كنتيجة طبيعية لازمة ، خضوعه فى المساءلة للقواعد والاجراءات المقررة فى هذه الجهة ، وخاصة أن مثل هذا العامل انما يؤدى عمله لصالح المرفق العام الذى تقوم عليه الجهة المنتدب أوالمعار اليها مما يستلزم خضوعه بحسب الأصل للنظم الموضوعة لهذا المرفق ولتوجيهات الجهة القائمة عليه ، على أساس أن هذه النظم تستهدف تسيير المرفق على وجه دائم منتظم ، وأن تلك الجهة تتولى تنفيذها بما يؤدى الى تحقيق هذا الغرض (١) .

ومع ذلك ، فسنرى ، فيما بعد أن هناك حالات ينعقد فيها الاختصاص التأديبى للجهة الأصلية أى المنتدب أو المعار منها العامل . وفى هذه الأحوال ، يطبق النظام التأديبى الخاص بتلك الجهة .

٢١ — مدى السلطة التاديبية ، التى تملكها الجهة المنتدب او المعار اليهـا العامل اذا ارتكب مخالفة تاديبية :

لقد سبق أن بينا أن هذه الجهة ، هى المختصة بتأديب هذا العامل عما يقترفه من مخالفات أثناء مدة ندبه أو اعارته .

وهى تترخص فى تقدير العقوبة الملائمة التى توقعها عليه ، بما فى ذلك أقسى العقوبات أى الفصل من الخدمة (٢) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأنه : « اذا كانت المادة (٨٥) من قانون الموظفين قد عدلت بالقانون رقم ٣٩٨ لسنة ١٩٥٥ بما يجعل الجهة المنتدب اليها الموظف تختص بتأديبه عن المخالفات التى يقترفها أثناء الندب دون تحديد لنوع الجزاءات وما يجوز توقيعه وما لا يجوز ، فان النص على هذا الوضع يجب أن يؤخذ على اطلاقه وبالتالى يكون من حق الجهة المنتدب اليها الموظف أن توقع عليه عقوبة الفصل » (٣) .

---

(١) ج.ع. فى ١٩٧١/٥/١٢ ، س ٢٥ ص ٣٢٩ ب ١١١ .
(٢) ج.ع. فى ١٩٧١/٥/١٢ ، س ٢٥ ص ٣٢٩ ب ١١١ .
(٣) أ.ع ١٣٥٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٣/١/٢٦ (مجموعة ١٠ سنوات) ص ١٩٨٢ ب ٦٨٩ .

٢ — مالا تملكه الجهـة المعـار أو المنتدب اليها العامل ، بالنسبة لهـذا العـامل :

ان هذه الجهة لا تملك انهاء خدمة هذا العامل كأثر للحكم عليه بعقوبة جناية أو فى جريمة مخلة بالشرف .. لأن انهاء الخدمة لهذا السبب لا يعتبر من قبيل الجزاءات التأديبية التى تملك توقيعها عليه .

ومن ثم خرج عن اختصاصها هذا الاجـراء لدخوله فى اختصـاص الجهة الأصلية التى يتبعها العامل (١) .

٢٣ — الأحوال التى يظل فيها الاختصاص التأديبى ، للجهة الأصلية ، أى الجهة المنتدب أو المعار منها العـامل :

١ — اذا كانت المخالفة سابقة على الندب أو الاعارة .

٢ — اذا كان العامل المنتدب أو المعار ، ممن يخضعون فى تأديبهم لقوانين خاصة .

٣ — المعار الى جهة أجنبية أو أهلية .

٤ — مديرو ورؤساء ووكلاء الحسابات بالوزارات ، وذلك فيمايتعلق بالمخالفات الفنية أو المـالية .

وسنتحدث فيما يلى ، عن كل من هذه الأحوال على حدة :

١ — اذا كانت المخالفة سابقة على الندب أو الاعارة : فىهذه الحالة ، يظل الاختصاص للجهة الأصلية .

وهذا أمر بدهى ، لأن الاختصاص التأديبى ، وفاقا للأصـل العام السابق تبيانه ، انما يكون للجهة التى وقعت فيها المخالفة ، وما دام ذلك ، وما دام أن العـامل لم يكن عند ارتكابه المخالفة تابعا للجهـة التى ندب

---

(١) أ.ع ٧٧١ لسنة ١٢ و ٤٩٢ لسـنة ١٥ فى ١٩٧٢/١/٢٢ س ١٧ ص ١٦٩ ب ٢٨ .

أو أعـير اليها بعد ذلك ، فلا تختص هذه الجهة بتأديبه عنهـا • وانما تختص بتـأديبه جهته الأصـلية ، ولو تراخت فى مساءلته حتى ندب أو أعير •

٢ ـ اذا كان العامل المنتدب أو المعار ، ممن يخضعون فى تأديبهم لتشريع خاص :

فى هذه الحالة ، يظل أيضا الاختصاص التأديبى للجهة الأصـلية التى يتبعها •

مثال ذلك ، أعضاء الهيئات القضائية ، أو أعضاء هيئات التدريس بالجامعات ••• اذا ما أعيروا أو ندبوا الى جهـة أخرى ••• وذلك لأن لهذه الهيئات قوانينها الخاصة ، لاعتبارات قدرها المشرع واعتد بها •

وتطبيقا لذلك ، فقـد أفتت الجمعيـة العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة : « أنه ولئن كانت الفقرة الرابعة من المـادة ٦٣ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه فى حالة اعارة العامل أو ندبه من عمله للقيام بعمل وظيفـة أخرى تكون السلطة التأديبية بالنسبة الى المخالفات التى يرتكبها فى مدة اعارته أو ندبه من اختصـاص الجهة التى أعير اليها أو ندب للعمـل بها مع اخطار الجهة المعار أو المنتدب منها بقرارها ، فان هذا النص لايسرى بالنسبة للعاملين بالوظائف التى تنظم أحكام التأديب فيها بقوانين خاصة طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ •

ومن حيث أن قوانين السلطة القضـائية ومجلس الدولة والنيابة الادارية وتنظيم الجامعات ناطت سلطة تأديب أعضاء الهيئات التى تنظمها الى مجالس أو لجان تأديب مشكلة تشـكيلا خاصا كما حددت عقوبات تأديبية خاصة ، ومن ثم فان النصوص المنظمة لهذا كله تعتبر نصوصا يمتنع معها اعمال نص المـادة ٦٣ من قانون نظام العاملين المدنيين سالفة الذكر فتختص هيئات التأديب المشكلة بالقوانين المشار اليها بمحاكمة الخاضعين لها أصلا عن المخالفات التى يرتكبونها أثناء اعارتهم أو ندبهم •

لذلك انتهى رأى الجمعيـة العمومية للقسـم الاستشارى الى أن مجالس التأديب المنصوص عليها فى قوانين السـلطة القضائية ومجلس الدولة والنيابة الادارية والجامعات تختص بمحاكمة أعضاء هذه الهيئات عن المخالفـات التى يرتكبونها أثنـاء اعارتهم أو ندبهم الى أى جهـة أخرى » (١) •

وهذه الفتوى ، وان استندت الى المـادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الا أنها تظل محتفظة بقيمتها أيضا فى ظل القانون الحالى لهؤلاء العـاملين والصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، لأنها تقرر مبدأ عاما ، وتستند أساسا الى أن هؤلاء العاملين يخضعون فى توظفهم وشئون تأديبهم لتشريعات خاصة بهم •

وبهذه المثابة ، فان هـذا المبدأ المقرر ، يسرى سواء كان هؤلاء العاملون منتدبين أو معارين الى جهـة حكومية أو الى هيئة عامة أو الى احدى جهات القطاع العام •

٣ ــ فى حالة الاعارة (٢) الى جهة أجنبية ، أوأهلية يكون الاختصاص التأديبى ــ عما يقع ابانها من مخالفات ــ معقوداً للجهة الأصـلية المعار منها العامل •

ومن ثم ، فاذا ارتكب العامل المعار الى جهة أجنبية أو أهليـة ، وقائع ينعكس أثرها على سلوكه العام فى عمله الأصلى ، من حيث الاخلال بكرامته ومقتضاها ، ويشكل مخالفة ادارية تستتبع المساءلة التأديبية •• فان الجهة الأهلية أو الأجنبية لا سلطان لها قانونا على الرابطة الوظيفية التى تربط هذا العامل بالجهاز الادارى المصرى • وبالتالى فلا يمتـد

---

(١) ج• ف ١٩٦٧/٦/٢٨ ، س ٢١ ص ٢٣٣ ب ١٢٩ •

(٢) ذكرنا عبارة « فى حالة الاعارة » • ولم نذكر « فى حالة الندب » لأن الاعارة وحدها هى التى تجـوز الى الجهـات الأجنبية أو الأهليـة • أما الندب ، فلا يكون الى أى من هـذه الجهـات •

سلطانها الى المساس بالمراكز القانونية المترتبة على هذه الوظيفة . ومن ثم فان هذه الجهة لا تملك أن توقع على هذا العامل جزاءات تأديبية تمس الرابطة الوظيفية للعامل فى مصر .. وكل ما تملكه فى هذا الشأن ، هو مجرد توقيع جزاءات تمس الرابطة الناشئة فى الاعارة أو انهائها ، دون أن يتعدى أثرها الى الرابطة الأصلية التى تربط هـذا العامل بوظيفتـه الاصـلية .

وللسلطة التأديبية المختصة بالجهة المعار منها ، آن تسائله عما فرط منه من مخالفات تمس كرامة الوظيفة أو مقتضياتها . ولا يقدح فى ذلك ، أن تكون الجهة الأهليـة أو الأجنبية المعار اليهـا قد وقعت عليه عقوبة تتصل بعلاقته بهذه الجهة كأن تنهى اعارته (١) .

وليتسنى توقيـع العقـاب على العـامل ، وعـدم افلاته منـه ، فان على الجهـة المعار اليها ، أن تخطر الجهـة المعار منها بما ارتكبه من مخالفات .

وقد أوضـحت المحكمة الادارية العليـا ، الحكمة التى اقتضت بقاء الاختصاص التأديبى للجهة الأصلية التى أعير منها العامل الى جهة أجنبية أو أهلية . فقد قالت هـذه المحكمة : « ان الثابت من اسـتقراء الأحكام الخاصـة بالتحقيق مع العاملين وتأديبهم ، التى تضمنها نظـام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .... أن المشرع ناط بالسلطات التأديبية فى الجهات التى يعار اليها العاملون المدنيون بالدولة أو يندبون للعمل بها ، الاختصـاص فى تأديب هؤلاء العاملين بالنسبة الى ما يرتكبونه من مخالفات فى مدة اعارتهم وندبهم . وسلب المشرع بذلك كل اختصاص للجهة الأصلية التى يتبعها العامل فى أن تنظر فيما اقترفه أثناء اعارته أو ندبه من مخالفات أو فيما قد يترتب على هذه المخالفات من انعكاسات تخدش سمعته وتسىء الى سـلوكه فى

---

(١) أ.ع ٥٠٧ لسنة ١٦ ق ١٩٧٣/١٢/١ ، س ١٩ ص ٣١ ب ١٢ .

عمله الأصلى • وبديهى أن هذا الحكم لا تتحقق حكمته الا اذا كانت السلطة التأديبية فى الجهة التى يعار اليها العامل أو ينتدب للقيام بالعمل فيها تملك قانونا توقيع جزاءات تأديبية على العاملين المعارين اليها أو المنتدبين للقيام بالعمل فيها من جنس الجزاءات التى يخضع لها هؤلاء العاملون فى الجهات الأصلية التى يتبعونها ، وذلك استهدافا للمساواة بين العاملين المدنيين بالدولة سواء منهم من يمارس أعباء وظيفته الأصلية أو يباشر عملا آخر فى جهة أخرى بطريق الاعارة أو الندب • وهذا المعنى هو ما يتبادر فهمه من سياق نصوص المواد الخاصة بالتحقيق مع العاملين وتأديبهم سالفة البيان • فقد ربط المشرع بين السلطات التأديبية وبين الجزاءات التأديبية التى نص عليها عندما حدد اختصاص كل سلطة منها بتوقيع جزاءات تأديبية معينة ، على وجه يتحدد معه أن المشرع قد قصد من عبارة السلطات التأديبية فى حكم الفقرة الأخيرة من كل من المادة ٦٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة السابق والمادة ٥٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة القائم ، أنها هى السلطات التأديبية التى تملك قانونا الاختصاص بتوقيع جزاءات تأديبية مماثلة للجزاءات التى تملكها السلطات التأديبية فى الجهاز الادارى أو من جنسها ، بمعنى أنه يكون من شأنها أن تمس أساسا المركز الوظيفى الأصلى للعامل أو الحقوق المنبثقة عنه ، كالخصم من مرتبه ووقفه عن العمل وتأجيل موعد استحقاق علاواته والحرمان منها ، وتتجاوز ذلك الى انهاء الرابطة الوظيفية ذاتها كما هو الشأن بالنسبة للفصل والعزل من الخدمة والاحالة الى المعاش وتتطرق الى حقوق العامل بعد انتهاء خدمته كالحرمان من المعاش أو المكافأة فى حدود الربع مثلا • ومن ثم فانه اذا امتنع قانونا على السلطات التأديبية ، فى الجهات التى يعار اليها العاملون المدنيون بالدولة أو ينتدبون للقيام بالعمل فيها ، أن توقع عليهم جزاءات لها سمات الجزاءات التأديبية المشار اليها ، فانها لا تعد فى مفهوم القانون المذكور من السلطات التأديبية التى تجب سلطة الجهات الأصلية — التى يتبعها العامل — فى النظر فيما يرتكبه من مخالفات أثناء فترة اعارته أو ندبه للعمل ويكون

لها ثمة انعكاس على سلوكه العام فى عمله الأصلى من حيث الاخلال بكرامتها ومقتضياتها » (١) •

ومن ثم تظل الجهات الأصلية ، التى أعيروا منها ، هى المختصة بتأديبهم عما يفرط منهم ابان اعارتهم •

وهذا المبدأ ، وان صدر استنادا الى أحكام القانونين السابقين للعاملين بالدولة ، وهما القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — الا أن هذا المبدأ لازال ساريا فى ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بالنظام الجديد لهؤلاء العاملين ، وذلك لذات الأسباب التى اقتضت تقرير هذا المبدأ •

كما أن هذا المبدأ ، يعتبر أصلا عاما ، متى توافرت الأسباب الواردة به ؛ وبالتالى فانه يسرى سواء كان المعار من الحكومة أو من هيئة عامة ؛ أو من احدى وحدات القطاع العام أو غيرها •

وتطبيقا لما تقدم — وفيما يتعلق بعدم اختصاص الجهة الأجنبية بتأديب العامل المعار اليها — فقد قضى بأنه :

« من حيث ان النيابة الادارية قد نسبت الى المخالف ارتكاب أمور فى دولة الجزائر أثناء فترة اعارته للعمل بالتدريس فيها من شأنها لو ثبتت فى حقه — أن تصمه بالخروج على ما يجب أن يتصف به العاملون بصفة عامة ، ومربو النشء بصفة خاصة من التحلى بواجبات السلوك الطيب والسمعة الحميدة والحرص على سمعة مصر والمصريين فى الخارج والبعد عن كل ما يسيىء اليها ، الأمر الذى ينعكس أثره ولا شك على سلوكه العام فى عمله الأصلى من حيث الاخلال بكرامته ومقتضياته ويشكل بهذه المثابة مخالفة ادارية تستتبع المساءلة التأديبية • واذا كان الأمر كذلك

---

(١) أ٠ع ٥٠٧ لسنة ١٦ ق ١٩٧٣/١٢/١ س ١٩ ص ٣١ ب ١٢ •
سبقت الاشارة اليه •

وكانت الجهــة المعار اليها المخالف المذكور احدى الدول العربيــة التى لا سلطان لها قانونا على الرابطة الوظيفية التى تربط العــاملين المصريين بالجهاز الادارى المصرى ، وبالتالى لا يمتد سلطانها الى المساس بالمراكز القانونية المترتبة على هذه الرابطة ، فانه ترتيبا على ذلك لا تملك دولة الجزائر ، أن توقع على المخالف جزاءات تأديبية تمس الرابطة الوظيفيــة المشار اليها ، كالخصم من مرتبه أو وقفه عن عمله الأصلى أو تأجيل موعد علاواته المستحقة له فى مصر أو حرمانه منها أو فصله من خدمة الحكومة المصرية أو عزله أو احالته الى المعاش أو المساس بما يستحقه من معــاش أو مكافأة مهما كانت جسامة المخالفة المسندة اليه ، وكل ما تملكه فى هذا الشأن هو مجرد توقيع جزاءات تمس الروابط الناشئة عن الاعارة فقط وهى تلك التى تتعلق بالمزايا المــالية المترتبة على هذه الاعارة أو انهائها دون أن يتعدى أثرها الى الرابطة الأصلية التى تربط هذا العامل بوظيفته الأصلية ، وهو الأمر الذى سلكته دولة الجزائر فعلا عندما أنهت اعارته باعتبار أن هذا الاجراء هو أقصى ما تملكه حياله • ومن ثم فلا يســوغ القولــ على ماذهب اليه الحكم المطعون فيهــبأن تأديب المخالف عن المخالفة التى ارتكبها خلال فترة اعارته فى الجزائر معقودة قانونا للجهة المعار اليها هذا العامل دون الجهة المعيرة ، وأنه بالتالى لا اختصاص للمحكمة بنظر هذه المخالفة — لا يسوغ هذا القول لأن مؤداه أن تسلب الســلطات التأديبية فى مصر مساءلة العامل المذكور مهما كانت درجة جسامة خروجه على مقتضيات وظيفته الأصلية ومهما تراءى لها أن ما نسب اليه يستتبع المؤاخذة التأديبية الرادعة ، وذلك فى الوقت الذى لا تملك فيه السلطات التأديبية فى دولة الجزائر ممارسة هذا الاختصاص قانونا قبله [1] •

وفيما يتعلق بعدم اختصاص الجهة الأهلية بتأديب المعار اليها ، فقد قضى أيضا بأن الموظف المعار لا تنقطع صلته بالجهة المعيرة • وانما هو يعمل فقط فى الجهة المستعيرة ••• ومع بقاء علاقة الموظف بالجهة الحكومية

---

(١) أ.ع ٥٠٧ لسنة ١٦ فى ١٩٧٣/١٢/١ ، س ١٩ ص ٣١ ب ١٢ •

المعيرة فان هذه الاعارة ان كانت لجهة خاصة فلا تملك هذه الجهة محاكمة الموظف الحكومى تأديبيا لأن القوانين واللوائح جعلت المحاكمة التأديبية للموظف الحكومى طبقا لنظم التأديب الحكومية بما لا يسمح لغير الحكومة باتخاذ هذا الاجراء ضد الموظف الحكومى ، فلا يجوز والحالة هذه تسليط جهة أهلية خاصة على موظف حكومى عام ، وهذا ليس معناه افلات الموظف المعار لجهة أهلية من العقاب بل على الجهة الأهلية المستعيرة أن تبلغ الأمر للجهة المعيرة لتتخذ الاجراء القانونى فى مثل هذه الحالة ، والقول بغير ذلك فضلا عن أنه يجافى طبيعة العلاقة بين الموظف الحكومى المعار وبين الجهة الأهلية المستعيرة — فضلا عن ذلك — فانه يجعل الموظف الحكومى خاضعا فى تأديبه لجهات أهلية متعددة ، لكل نظامها التأديبى الخاص ، أو لقانون عقد العمل الفردى بما فيه من اجراءات تجافى العلاقة التى بين الحكومة والموظف العام وتجعله فى حكم موظف خاص على علاقة خاصة بجهة أهلية خاصة وهو مسخ لطبيعة العلاقة وتحوير لها بما لا يتفق وتبعيته للجهة المعيرة وبما يفقده الضمانات التى نصت عليها نظم التأديب الموحدة أو المتشابهة فى الحكومة وفروعها وما هو ملحق بها أو تابع لها من جهات عامة [1] .

والحكم المشار اليه ، وان ورد بخصوص موظف حكومى ، معار الى جهة خاصة ... الا أن المبدأ الذى تضمنه الحكم هو مبدأ عام كما سبق البيان :

ومن ثم فان هذا المبدأ ، يطبق ، ما دامت الاعارة الى جهة خاصة أو أهلية . ويستوى فى هذا أن يكون العامل معارا من الحكومة ، أو من احدى وحدات القطاع العام ، وذلك لتوافر العلة والحكمة التى استوجبت تقرير هذا المبدأ .

---

(١) أ.ع ٣٩٥ لسنة ٥ فى ١٩٦٠/١١/٢٦ ، س ٦ ص ١٩٠ ب ٢٩ .
— ق.أ ٥٧٨ لسنة ٢٠ فى ١٩٦٨/١١/٢٧ ، س ٢٣ ص ٤١٠ ب ٢٣٧ .

وصفوة القول أنه اذا كانت الاعارة الى جهة خاصة أو أهلية فان الاختصاص بتأديب العامل المعار يظل معقودا للجهة الأصلية المعار منها .

٤ — الاختصاص بتأديب مديرى ورؤساء ووكلاء الحسابات فى الوزارات :

ان الاشراف الادارى ، وتوقيع الجزاءات عليهم عن المخالفات الادارية من سلطة الوزارات التى يعملون بها .

أما الاشراف الفنى ، وتوقيع الجزاءات عن المخالفات الفنية أو المالية فمعقود لوزارة الخزانة ، أو المالية [1] .

وقد نص المشرع على ذلك ، فى القرار الجمهورى الصادر فى ٢٦ من مارس سنة ١٩٥٨ ، بشأن اعتبار مديرى ورؤساء ووكلاء الحسابات ، تابعين اداريا للوزارات التى يعملون بها . فقد قضت المادة الأولى من هذا القرار على أن : يعامل رؤساء ومديرو ووكلاء الحسابات فى الوزارات المختلفة معاملة المنتدبين — أى أن تقوم الوزارات بالاشراف والرقابة الادارية عليهم . وتخطر وزارة المالية بكل ما تتخذه من اجراءات قبل هؤلاء الموظفين .

ولما كان هذا النص يقضى بمعاملة هؤلاء العاملين معاملة الموظفين المنتدبين ، فان مقتضى ذلك أن يكون تأديبهم عما يقع منهم من مخالفات فى الناحية الادارية أو الجوانب الادارية ، من اختصاص الجهة التى يندبون للعمل بها .

غير أن المشرع رأى أن الناحية الفنية فى عمل هؤلاء العاملين ، تدخل فى اختصاص وزارة الخزانة أو المالية ، أكثر مما تدخل فى اختصاص أى وزارة أخرى . وهذا يقتضى الاحتفاظ لها بالاشراف على هؤلاء

---

(١) ج. رقم ١٠٧ فى ١٩٥٩/٢/١١ ، س ١٣ ص ٣٣ ب ١٧ .

العاملين من هذه الناحية . ولذلك فقد نصت المـادة الثانية من القرار الجمهورى سالف الذكر على أن « يتبع رؤساء ومديرو ووكلاء الحسابات، وزارة الخزانة وتشرف عليهم فنيا . وتكون مسئوليتهم فى هذا مباشرة أمامها فى كل ما تطلبه اليهم . ولها كذلك أن توقع عليهم الجزاءات بما يحقق مسئوليتهم الفنية قبلها » .

ومقتضى ذلك ، أن هؤلاء العاملين لا يعاملون معاملة المنتدبين فيما يتعلق بالناحية الفنية من عملهم . بل يظلون تابعين فى هذه الناحية لجهاتهم الأصلية ، وهى وزارة الخزانة أو المـالية ــ دون الجهة التى يعملون بها ــ لأنها أقدر على الرقابة والاشراف فى هذا المجال عن تلك الجهات . وذلك يستتبع تخويلها سلطة تأديبهم عما يقع منهم من مخالفات فنية أثناء عملهم بالوزارات المختلفة .

أما الاشراف الادارى ، فان طبيعة الأمور تقضى بتخويله للوزارات والجهات التى يعملون بها ، ولهذا فقد احتفظ المشرع فى المادة الأولى من القرار الجمهورى لهذه الجهات بسلطة الاشراف والرقابة الادارية عليهم . واعمالا للأصل سالف الذكر ، يكون تأديبهم عما يقـع منهم من مخالفات ادارية أثناء عملهم بها ، من اختصاص هذه الجهات ، دون وزارة الخزانة ، على أن تخطر هذه الوزارة بما تتخذه الجهات المذكورة من اجراءات قبلهم(١) .

المبحث الرابع

الاختصاص التأديبى ، فى حالة جمـع العـامل بين أكثر من وظيفـة

٢٤ ــ اذا جمع العامل بين أكثر من وظيفة ، بالمخالفة للقانون ، فان الاختصاص التأديبى ينعقد فى هذه الحالة ، لكل جهة يشغل فيها وظيفة ما .

---

(١) ذات الفتوى المشار اليها فى الهامش السابق .

ولكن اذا عوقب : على ذلك ، من احدى هذه الجهات ، امتنع على الجهات الأخرى مساءلته والا كان ازدواجا للعقوبة •

وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى بأن « المـادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين الشخص على وظيفة واحدة ـ تنص أنه « لا يجوز أن يعين أى شـخص فى أكثر من وظيفة واحدة سـواء فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة أو الشركات أو الجمعيات أو المنشآت الأخـرى » • ومفاد ذلك أنه لا يجوز لشخص أن يشغل فى وقت واحد أكثر من وظيفة فى احدى الجهات المشار اليها فى النص المذكور •

ولئن كان القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ المشار اليه لم يحدد جزاء على من يخالف الأحكام الواردة به : الا أن ذلك لا يعنى عدم جواز توقيع جزاء على الموظف الذى يخالف أحكامه ـ فالجـرائم التأديبية ليست محددة فى القوانين على سبيل الحصر ، وانما كل فعل يرتكبه الموظف يكون من شأنه الاخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة القوانين واللوائح يعتـبر جريمة تأديبية يحق للجهة الادارية محاسبته عليها وتوقيع الجزاء المناسب عليـه •

ومن حيث ان القاعدة المستقرة حتى قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر : هى أنه يتعين على الموظف أن يتفـرغ لأعمال وظيفته فلايجمع اليها عملاآخر • وعلى هذا الوجه فان الموظف الذى يخرج على هذه القاعدة يعتبر ذلك منه اخلالا بواجبـات وظيفته يستتبع حق الجهة الادارية التى يعمل بها فى توقيع الجزاء المناسب عليه •

ومن حيث ان المسلم أن الجهة الادارية المختصة بمساءلة الموظف عما يرتكبه اخلالا بواجبات وظيفته هى الجهة التى وقعت فيها المخالفة •

ومن حيث ان شغل الموظف لأكثر من وظيفة يعتبر ـ على ما سبق ـ اخلالا منه بواجبات كل وظيفة يشغلها ، مما يستتبع قيام الحق لكل جهة

يعمل بها فى توقيع الجزاء المناسب عليه لشغله وظيفة أخرى ، مع مراعاة أن مباشرة احدى الجهتين لحقها فى توقيع الجزاء يسلب الجهة الأخرى هذا الحق ، اذ القاعدة المقررة فقها وقضـــاء أنه لا تجوز مجازاة الموظف عن جريمة واحدة مرتين (١) » .

(١) ج . فى ١٩٦٥/١/٢٧ ، س ١٩ ص ٢٦٨ ب ٧٤ .

الباب الثانى

الشرعية فى الاختصاص التأديبى

٢٥ ــ تقسيم البحث :

ان الشرعية فى الاختصاص التأديبى ، تقتضينا أن نتحدث عن طبيعة الاختصاص التأديبى وخصائصه ، وعن القياس ومدى جوازه فى هــذا المجال ، وكذلك عن التفويض فى الاختصاص ، ثم عن الحلول والندب فى الاختصاص ــ وسنفرد لكل من هذه الأمور فصلا مستقلا ، على النحــو التــالى :

الفصل الأول : طبيعة الاختصاص وخصائصه .

الفصل الثانى : القياس ، ومــدى جــوازه فى مجال الاختصــاص التأديبى .

الفصل الثالث : التفويض فى الاختصاص .

الفصل الرابع : الحلول والندب فى الاختصاص .

الفصل الأول

طبيعة الاختصاص التاديبى ، وخصائصه

٢٦ — اداة انشاء الاختصاص التاديبى والسلطات التاديبية :

ان من المسلمات أن لا اختصاص الا بنص • واذا كان هذا هو الأصل العام فهو آلزم ما يكون فى المجال التأديبى بصفة خاصة •

ولهذا ، فان انشاء السلطات التأديبية ، وتحديد ولايتها هو من عمل المشرع وحده ، أو بناء على تفويض منه ، ومن ثم فلا يجوز للجهة الادارية أن تنشىء سلطة أو جهة تأديبية لم ينص عليها المشرع أو يخولها الحق فى انشائها (١) • وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى ، قسم الرأى مجتمعا ، بمجلس الدولة ، ببطلان قرار وزير المعارف العمومية رقم ٧٣٤٧ الصادر فى ١٩٤٧/٥/١٥ بتشكيل مجلس تأديب خاص لرجال التعليم الأولى •

وكان الوزير قد استند فى هذا القرار الى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى حينذاك • ولما عرض الموضوع على قسم الرأى لاستطلاع رأيه ، قال أن القانون المذكور لم يخول وزير المعارف سلطة تنظيم المحاكمة التأديبية لرؤساء التعليم الأولى وموظفيه ، كما أنه ليس فى القانون أى نص يخوله هذه السلطة أو يفوضه فيها • ولما كان رؤساء التعليم الأولى ومعلموه ، موظفين مدنيين فى الحكومة ، على درجات بالميزانية ، فانهم يخضعون للنظم التأديبية الخاضع لها سائر موظفى الحكومة ، وبالتالى فانهم يحاكمون أمام الهيئات التى يحاكم أمامها سائر موظفى الدولة (٢) •

---

(١) ج • فى ١٩٥١/١١/٢٥ ، س ٦ ص ٢٧١ ب ٩٠ •
— ف • رقم ٢٤٨ فى ١٩٥١/١/٣٠ ، س ٤ و ٥ ص ٩٦٧ ب ٤٢٥ •
(٢) ج • فى ١٩٥١/١١/٢٥ ، س ٦ ص ٢٧١ ب ٩٠ سابق الاشارة اليهـا •

٢٧ — سلطة تشديد العقوبة لا تكون الا بناء على نص :

فالمقرر أن من يملك التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة ممن هم دونه ، لا يجوز له أن يشدد العقوبة الا استنادا الى نص تشريعى (١) •

ذلك أن سلطة التعقيب لا تتضمن بالضرورة سلطة أو ولاية تشديد العقوبة • وانما يلزم لوجود هذه السلطة أن ينص عليها صراحة : مثال ذلك نص المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والتى خولت الوزير سلطة تشديد العقوبة التى يصدرها وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة • ومثال ذلك أيضا نص المادة ٨٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التى خولت الوزير — ومن له سلطاته كالمحافظ — سلطة تعديل قرار الجزاء الصادر من شاغلى الوظائف العليا • وتعديل الجزاء ، كما يكون بتخفيفه ، قد يكون أيضا بتشديده •

٢٨ — الاختصاص التأديبى ، من النظام العام :

لقد رأينا أن تحديد هذا الاختصاص من عمل المشرع ، وبالتالى فهو من النظام العام (٢) •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن تحديد السلطة التأديبية ، آمر يتعلق بالنظام العام ، لأن فيه تحديدا لجهة مختصة ، وفى ذلك ضمان ضرورى للموظفين (٣) •

---

(١) أ.ع ٩٤٨ لسنة ٩ فى ١٩٦٦/١١/١٩ ، س ١٢ ص ٢١٧ ب ٢٠ •

(٢) أ.ع ١٤٧٢ لسنة ٨ فى ١٩٦٥/١٢/١٨ ، س ١١ ص ١٦١ ب ١٩ •

(٣) ق.أ ٥٢٣ لسنة ٢ فى ١٩٤٩/٥/٢٤ ، س ٣ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ • — ق.أ ٥٠٤ لسنة ١٠ فى ١٩٥٩/٦/٢٤ (مجموعة ١٥ سنة) ج ٤ ص ٣٨٤١ •

كما قضى بأن الاختصاص التأديبى من النظام العام ، لما فى ذلك من ضمانات قدر المشرع أنها لا تتحقق الا بذلك (١) .

٢٩ — مقتضى كون الاختصاص التأديبى ، من النظام العام :

١ — ليس للسلطة التأديبية المختصة ، النزول عن اختصاصها أو الانابة (٢) ، وذلك ما لم يوجد نص تشريعى يجيز لها ذلك ، ولهذا فلا يجوز الاتفاق على تعديل قواعد الاختصاص .

٢ — اذا صدر قرار من غير مختص ، فانه يقع باطلا (٣) .

٣ — القرار المشوب بعيب عدم الاختصاص ، لا يصحح باقرار لاحق من الجهة المختصة ، أو بتصديق من الجهة الأعلى (٤) .

وانما يجوز للجهة المختصة أن تصدر قرارا جديدا فى هذا الشأن . ولكنه لا ينتج أثره الا من تاريخ صدوره ، وليس بأثر رجعى من تاريخ القرار الباطل .

٣٠ — الاختصاص التأديبى ، محدد . فلا يباشره الا من انعقد له هذا الاختصاص ، أصالة أو تفويضا ، وفقا للقانون :

فاذا ناط التشريع بموظف ما ، اختصاصا معينا ، بنص صريح ، فلا يجوز لغيره أن يتصدى لهذا الاختصاص أو أن يحل فيه محل صاحبه، الا بناء على حكم القانون أصالة أو تفويضا ، والا كان المتصدى مغتصبا

---

(١) أ.ع ١٩٧٤ لسنة ٦ و ٨٣٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٠/٢٧ ، س ٨ ص ١ ب ١ .

(٢) ق.أ ٥٢٣ لسنة ٢ ق فى ١٩٤٩/٥/٢٤ ، س ٣ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ .
— ق.أ ٥٠٤ لسنة ١٠ فى ١٩٥٩/٦/٢٤ (مجموعة ١٥ سنة) ج ٤ ص ٣٨٤١ .

(٣) أ.ع ٨٤٠ و ٨٦ لسنة ٩ فى ١٩٦٥/٥/٨ (١٠ سنوات) ص ٢٣١ ب ٦ .

(٤) ومع هذا ، فان بعض الأحكام قد صدرت على خلاف هذا المبدا .

للسلطة (١) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن ولاية التأديب لاتملكها سوى الهيئة(٢) التى ناطها المشرع بهذا الاختصاص ، فى الشكل الذى حدده القانون (٣).

كما قضى بأنه لا يصح توقيع العقوبة التأديبية ، الا من صاحب الحق (٤) فى ذلك وفقا للقوانين واللوائح (٥) .

وتطبيقا لذلك أيضا ، فقد قضت المحكمة العليا بأنه يبين من القرار الجمهورى رقم ٧٥ لسنة ١٩٥٨ الصادر باللائحة الأساسية للكليات أو المعاهد العالية التابعة لوزارة التربية والتعليم : أن المشرع قد أسند سلطة توقيع عقوبة الفصل النهائى من المعهد العالى الزراعى الى مجلس المعهد منعقدا بهيئة مجلس تأديب ، ولم يشرك غيره فى ممارسة هذه السلطة أو يفوضه فى النزول عنها أو الانابة فيها . وانما علق نفاذ العقوبة التأديبية التى يوقعها هذا المجلس على تصديق وكيل الوزارة المختص ، بوصفه سلطة تصديق وصائية لا سلطة تأديب أصلية . ولم يخول وكيل الوزارة سلطة اصدار قرار الفصل ابتداء أو انفرادا حتى لايهدر ضمانات التحقيق والدفاع والمحاكمة . كما لم يخول المشرع — عميد المعهد — مثل هذه

---

(١) أ.ع ٨٠٣ لسنة ١٣ فى ١٩٧١/٤/٣ ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٣ .
— أ.ع ١٣٢٢ لسنة ١٢ فى ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب٣٢ .
— أ.ع ٢٢٤ و ٤٦٨ لسنة ١٢ فى ١٩٦٧/١١/١١ ، س ١٣ ص ٥٠ ب ١٠ .
— ج . فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .

(٢) أو الشخص : فقد يكون الاختصاص معقودا لهيئة كمجلس تأديب او محكمة تأديبية . وقد يكون معقودا لشخص ، كالوزير او وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة .

(٣) أ.ع ١٩٧٤ لسنة ٦ و ٨٣٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٠/٢٧ ، س ٨ ص ١ ب ١ .

(٤) الأصح أن يعبر بعبارة (صاحب الاختصاص) أو (صاحب السلطة أو الولاية) : فالاختصاص فى القانون العام ، هو سلطة أو ولاية .

(٥) ق.ا فى ١٩٤٩/٥/٢٤ (مجموعة ١٥ سنة) ج ٤ ص ٣٨٨ ب ٢٥٥٧ .

السلطة • ومن ثم فلا يجوز — بغير نص — أن ينفرد أيهما ، بسلطة توقيع عقوبة الفصل النهائي على الطالب الذى ارتكب مخالفة تأديبية تبرر توقيع هذا الجزاء ، بدون انعقاد مجلس المعهد بهيئة مجلس تأديب (١) •

٣١ — الاختصاص واجب ، وليس حقـا :

ان الاختصاص واجب يتعين على صاحبه أن يمارسه بنفسه ، وليس حقا يسوغ له أن يعهد به لسواه (٢) •

وترتيبا على هـذا ، فقد سبق أن أشرنا الى أنه اذا ناط التشريع بموظف ما ، اختصاصا معينا بنص صريح ، فلايجوز لغيره أن يتصدى لهذا الاختصاص أو أن يحل نفسه محل صاحبه الا بناء على حكم القانون أصالة أو تفويضا والا كان المتصدى مغتصبا للسلطة (٣) •

٣١ — حظر التحايل على الاختصاص التأديبى :

ومن ثم ، فاذا وضعت الجهة الادارية لائحة للمخالفات والجزاءات ، فلا يجوز لسلطة من سلطات توقيع الجزاء ، أن تخرج عن هذه اللائحـة وما ورد بها من جزاءات محددة لكل نوع من الجرائم • وبالتالى فلايصح لها أن تنزل بالعقوبة التى لا تدخل فى اختصاصها أصلا الى ما دون الجزاء المقرر للمخالفة فى لائحة الجزاءات بحيث يغدو الجزاء من اختصاصها •

---

(١) أ•ع ١٩٧٤ لسنة ٦ و ٨٣٣ لسنة ٧ فى ١٩٦٢/١٠/٢٧ ، س ٨ ص ١ ب ١ •

(٢) ج• فى ١٩٦٤/١/١ ، س ١٨ ص ١٢٣ ب ٤٩ •

— ج • فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ •

— أ•ع ٢٤٤ و ٤٦٨ لسنة ١٢ فى ١٩٦٧/١١/١١ ، س ١٣ ص ٥٠ ب ١٠ •

— ق•أ ١٤٤٤ لسنة ٥ فى ١٩٥٥/٣/١٤ ، س ٩ ص ٣٦٧ ب ٣٥٣ •

(٣) أ•ع ٨٠٣ لسنة ١٣ فى ١٩٧١/٤/٣ ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٣ •

— أ•ع ٢٢٤ و ٤٦٨ لسـنة ١٢ فى ١٩٦٧/١١/١١ ، س ١٣ ص ٥٠ ب ١٠ •

— ج• فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ •

وتطبيقا لذلك : فقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بأن المـادة ٦١ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصـادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تنص على أن « يضـع مجلس الادارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها واجراءات التحقيق ، وتعتمد اللائحة من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال » — وبمقتضى هذا النص ، ناط المشرع بمجلس الادارة سلطة وضع لائحة تحدد فيها أنواع المخالفات التى قـد يرتكبها العامل ، والجزاءات التى تقرر لها بحسب طبيعة ومقتضيات العمل فى المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ، وذلك حتى ترتبط المخالفات الادارية التى يرتكبها العامل وتستوجب مساءلته تأديبيا بما يناسبها من جزاء طبقا لظروف العمل وجسامة الفعل الذى يشكل المخالفة ، وتأسيسا على ذلك فانه عندما يضع مجلس الادارة لائحة تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من الجزاءات التأديبية بالتطبيق لحكم النص آنف الذكر ، فان هـذه اللائحة تكون جزءا من النظام القانونى للعاملين ، وتنطوى على ارتباط بين الجرم الادارى والعقوبة المحددة له ، على نحو ما هو مقرر فى قانون العقوبات . ومن ثم تصبح السلطة المختصة بتوقيع الجزاء مقيدة عند ثبوت المخالفة بتوقيع الجزاء المقرر لها فى اللائحة ، وتنحسر عنها السلطة التقديرية المسـلم بها كقاعدة عامة فى اختيار الجزاء المناسـب من بين الجزاءات التأديبية المقررة فى النظام الوظيفى (١) » .

واستطردت الفتوى المذكورة فقالت : « من حيث ان المشرع قـد أوضح فى المـادة ٥٩ من اللائحة المشار اليها أنواع الجزاءات التأديبية

---

(١) ج. ف ٣/١٢/١٩٦٩ ، س ٢٤ ص ١٤٥ ب ٤٢ .

(٢) ج. ف ٣/١٢/١٩٦٩ ، س ٢٤ ، ص ١٤٥ ب ٤٢ ، المشار اليها فى الهامش السابق .

التى يجوز توقيعها على العاملين مبتدئة بالانذار منتهية بالفصل من الخدمة ، كما حدد فى المادة ٦٠ السلطات المختصة بتوقيع هذه الجزاءات. فمن ثم فان كل مخالفة ادارية يوضع لها الجزاء التأديبى فى لائحة الجزاءات ، يمكن تحديد السلطة المختصة بتوقيعه طبقا للقواعد المنصوص عليها فى المادة ٦٠ ولا تملك سلطة أخرى غيرها أن تتولى توقيع الجزاء .

وبناء على ذلك لا يجوز لرئيس مجلس الادارة توقيع جزاء بالخصم من المرتب على عامل يشغل وظيفة من الفئة السادسة ارتكب مخالفة تقرر لها لائحة الجزاءات عقوبة الفصل حتى ينتقل اليه الاختصاص بتوقيع الجزاء بدلا من المحكمة التأديبية » .

وهذه الفتوى ، تستند أساسا الى القواعد العامة المقررة فى الفقه والقضاء الادارى . ذلك أنه لا يجوز الخروج على اللائحة فى التطبيق الفردى ، حتى لو كان هذا الخروج من ذات السلطة التى أصدرت هذه اللائحة . بل يلزم بداءة — اذا شاءت هذه السلطة التى أصدرت اللائحة — أن تعد لها صفة عامة ، بحيث تطبق على النحو الذى تريده .

ونود أن نوضح — من الجهة الأخرى — أنه يجوز للجهة الادارية وهى تضع اللائحة ، أن تنص فيها على أن الجزاءات المحددة فيها، تمثل الحد الأقصى للعقوبة وذلك دون اخلال بحقها فى توقيع عقوبة أخف .

ففى هذه الحالة ، يجوز للجهة الادارية أن تنزل بالعقوبة عن الحد الوارد باللائحة ما دام أن ما ورد باللائحة لا يعدو أن يكون حدا أقصى للعقوبة ، ولا يخل بحق الادارة فى توقيع عقوبة أخف . ولا يعتبر تصرف الادارة فى هذه الحالة ، تحايلا على الاختصاص .

٣٣ ــ اثر العقوبة المحددة سلفا ، على الاختصاص التاديبى :

ان الجزاء المحدد سلفا للمخالفة ــ وفقا لقانون أو لائحة ــ لا ينفى عن سلطة التأديب اختصاصها بتوقيع هذا الجزاء عند ارتكاب المخالفة • لأن العقوبة لا تكون تلقائية ، وانما يلزم صدورها من جهة الاختصاص• بمعنى أنه يتعين لتوقيع الجزاء ، ووجوده . أن يصدر به قرار أو حكم من الجهة المختصة •

ومن ثم فلا يقوم هذا الجزاء أو ينشأ أو يرتب أثره ، الا من تاريخ صـــدوره •

الفصل الثانى

هل يجوز القيـــاس ، فى مجال الاختصاص التاديبى

٣٥ ــ الأصـــل ، هو عدم جواز القياس فى المجال التاديبى :

ذلك أن النظام التأديبى ، هو نظام عقابى • ولهذا فان المقرر ــ كأصـــل عام ــ هو عدم جواز القياس فى هـــذا المجال ، الا أن يكون القياس لمصلحة المتهم •

وهذا الأصل ، مقرر أيضا فى النظم العقابية الأخرى ، كالقـــانون الجنائى •

٣٥ مكرر ــ المحكمة الادارية العليا تجيز القياس تيسيرا للاجراءات ــ وتحقيقا للمصلحة العامة ما دام فى ذلك ضمانة للمتهم :

ونورد فيما يلى أمثلة من أحكام القضاء ، فى هذا الشأن :

مثال ذلك ، أن المـــادة ٢٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيـــابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، تنص على أنه عند تعـــدد المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة بعضها ببعض ، تكون المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم درجة هى المختصة بمحاكمتهم جميعا •

وعلى هـــذا ، فان المشرع لم ينص على حالة ما اذا كانت المخالفـــة أو المخالفات مرتبطة ارتباطا لا يقبل التجزئة ، وكان بعض المتهمين داخلين فى الهيئة وخاضعين لاختصـــاص المحكمة التأديبية ، وبعضهم أو أحدهم خارج الهيئة أو من العمال ، وبالتالى فلا يدخل أصلا فى اختصاص هـــذه المحكمة •• ولهذا ثار التساؤل ، ماذا يكون الحل بالنسبة لهؤلاء العاملين الذين لا تختص المحكمة التأديبية بمحاكمتهم •• !!

لقد أجابت المحكمة الادارية العليا على ذلك ، حيث قضت بأن المحكمة التأديبية تختص بمحاكمتهم جميعا ، أى حتى بالنسبة للمتهمين الخارجين عن الهيئة أو العمال .

وقالت المحكمة فى أسباب حكمها ان من الأصول المسلمة فى المحاكمات جميعا — جنائية كانت أو تأديبية — أنه اذا تعدد المحاكمون ، فلا مندوحة من تجميعهم لدى المحاكمة أمام جهة واحدة ، وذلك لحكمة ظاهرة توجبها المصلحة العامة . اذ لا يخفى ما فى تعدد المحاكمات أمام جهات مختلفة من احتمال التضارب فى الأحكام أو الجزاءات ، وما فيه من تطويل وتكرار وضياع للوقت فى الاجراءات وغير ذلك مما لا يتفق والصالح العام . ومن أجل ذلك كانت نظرة الشارع دائما متجهة الى توحيد جهة المحاكمة بالنسبة لهم جميعا سواء فى المجال التأديبى أو المجال الجنائى ... وبناء على هذا الأصل ، ونزولا على الحكمة التى يقوم عليها — وهى حكمة ترتبط بالمصلحة العامة — يجب أن تكون محاكمة الخارجين عن الهيئة والعمال أمام المحكمة التأديبية التى تختص بمحاكمة الموظفين الداخلين فى الهيئة ، وذلك قياسا على ما نصت عليه المادة ٢٥ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ، من أنه فى حالة اختلاف المحاكمين فى المستوى الوظيفى ، يكون الاختصاص للجهة التى تختص بمحاكمة أعلاهم درجة . وليس من شك فى أن الموظف الداخل فى الهيئة ، بوجه عام ، هو فى التدرج الوظيفى أعلى من المستخدم الخارج عن الهيئة أو العامل ، ولذا كانت الضمانات فى محاكمته أمام المحكمة التأديبية أقوى وأوفى من مساءلته بمعرفة الجهة الادارية . وبهذه المثابة يتبع المستخدم خارج الهيئة أو العامل تلك المحكمة التأديبية فى المحاكمة . ولا يضيره ذلك ، بل ان فيه ضمانة يفيد منها تبعا (١) .

---

(١) أ.ع ٢٨٨ لسنة ٥ فى ١٩٥٩/٥/١٦ (مجموعة ١٠ سنوات) ص ٢١٨٩ ب ٩٤٢ .
— أ.ع ٩٢٣ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١١/٣ (مجموعة ١٠ سنوات) ص ٢١٩١ ب ٩٤٤ .

وقد أخذت المحكمة الادارية العليا ، بذات المبادىء ، اذا كان من بين المتهمين — فى مخالفة أو مخالفات مرتبطة ارتباطا لا يقبل التجزئة — موظف مؤقت لا يدخل أصلا فى اختصاص المحكمة التأديبية . فقد قالت المحكمة الادارية العليـا باختصاص المحكمة التأديبية بمحاكمة المتهمين جميعا بما فيهم الموظف المؤقت (١) .

٣٦ — قاعدة من يملك الاكثر يملك الاقل :

لا مجال لهذه القاعدة فى القانون العام (٢) الذى يقـوم على فكرة أساسية هى تحديد الاختصاصات ، أى اسناد تصرف معين الى شـخص معين ، صراحة أو ضمنا .

وتطبيقالذلك ، فقد قضى بأنه اذا كان المشرع قد أسند الى الرئيس الادارى أن يوقع عقوبة محددة كجزاء على مخالفة معينة — هى فى الحالة المعروضـة ، عقوبة الفصـل من الخـدمة كجزاء للعمـل فى الشركات المساهمة — فانه يكون قد حدد له اختصاصه فى هذا الشـأن تحديدا خاصا مقيدا لاختصاصه العام فى ردع الجرائم الأخرى . ومن ثم فليس له أن يوقع عقوبة أدنى لأن فى ذلك خروجا من النطاق الخاص الى النطـاق العام وهو ما لا يجوز لأن فيه اهدارا للقيد التشريعى ، وبالتالى فانه يقع باطلا (٣) .

٣٧ — هل السلطة الأعلى ، تملك ما تملكه السلطة الأدنى منها ؟؟

بمعنى : هل الوزير — مثلا — يملك أيضا ، دون نص ، الاختصاص المنصوص عليه لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة ؟؟

---

(١) أ.ع ١٢٧ لسنة ٩ فى ١٩٦٤/٢/٢٢ (مجمـوعة ١٠ سـنوات) ص ٢١٦٢ ب ٩٤٥ .

(٢) ج. ف ١٩٥١/١٠/٢٨ ، س ٦ ص ٢٥٩ ب ١٨٨ .

(٣) ق.أ ١٢٦٢ لسـنة ١٦ فى ١٩٦٤/١٢/٣٠ (مجمـوعة الخمس سنوات) ص ٤٥٤ ب ٢٣٢ .

— وراجع ، على العكس من ذلك ، ق.أ ٢٣٦ لسنة ١٤ و ٧٣٣ لسنة ١٤ فى ١٩٦٦/٥/١٠ (مجموعة الخمس سنوات) ص ٧٤٨ ب ٣٩٤ .

لقد ذهبت المحكمة الادارية العليا الى القول بذلك — ولكن فى خصوصية معينة ، تتعلق بسلطة الأمر بالتحقيق — حيث ذهبت هذه المحكمة الى القول بأن الأحوال التى يختص فيها وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة بالأمر بالتحقيق ، لا تمنع سلطة الوزير بالأمر بالتحقيق أيضا اذا شاء .

وعللت المحكمة الادارية العليا ذلك بالقول بأن فى ذلك ضمانات أوفى ، وأن القول بغير ذلك يتنافى مع سلطة الوزير فى الاشراف على شئون وزارته ورقابة حسن سير العمل فيها ..

فقد نصت هذه المحكمة بأن المادة ٤٦ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة نظمت طرق الأمر بالتحقيق مع الموظفين على اختلاف درجاتهم ومراكزهم — فجعلت المرد فى ذلك الى الوزير ، بالنسبة للموظفين المعينين بمرسوم أو من هم من درجة مدير عام ، وذلك لأهمية مراكزهم وخطورتها . وجعلت الأمر بالنسبة لمن دونهم من الموظفين لوكيل الوزارة أو مدير المصلحة بحسب الأحوال ، وليس معنى هذا أن الاختصاص فى الحالة الأخيرة معقود لوكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة وحدهما بحسب الأحوال دون الوزير ، ذلك أن تلك المادة انما وضعت ضمانات خاصة للموظفين ، هى ألا يصدر الأمر بالتحقيق ممن هم دون الوزير بالنسبة للمعينين بمرسوم أو من هم من درجة مدير عام ، وممن هم دون الوكيل أو رئيس المصلحة بالنسبة لغيرهم . فاذا ما صدر الأمر من الوزير فى الحالة الأخيرة ، فان الضمانات تكون من باب أولى مكفولة لهم . والقول بغير ذلك يؤدى الى غل يد الوزير عن الأمر بالتحقيق مع صغار الموظفين فى الوقت الذى جعل القانون له وحده حق الأمر بالتحقيق مع كبارهم ، وهو أمر — فضلا عن أنه يتجافى مع طبائع الأشياء — فانه يتنافى بداهة مع سلطة الوزير فى الاشراف

على شئون وزارته ورقابة حسن سير العمل فيها (١) •

ولكن يعاب على هذا المبدأ — الذى تضمنه الحكم — أنه قد يؤدى الى القول بصفة عامة ، بأن السلطة العليا تملك ما تملكه السلطة الدنيا ، وبذلك تهدر قواعد الاختصاصات • وهو ما لا يملك التسليم به سيما اذا كانت الاختصاصات تأديبية ، لأن هذا يجافى الأصول المقررة فى الاختصاص •

(١) أ.ع ٨٢٩ لسنة ٣ ق ١٩٥٧/١٢/١٤ (مجموعة ١٠ سنوات) ، ص ٢١١٦ بند ٨٦٠ •

الفصل الثالث

التفويض فى الاختصاص التـاديبى

٣٨ ــ تقسيم البحث :

سنتناول دراسة هذا الموضوع فى ثلاثة مباحث ، على الوجه الآتى :

المبحث الأول : مبادىء أساسية ، فى التفويض فى الاختصاص .

المبحث الثانى : التفويض فى الاختصاص ، نظام استثنائى .

المبحث الثالث : علاقة المفوض ، بالمفوض اليه .

المبحث الرابع : انتهاء التفويض أو انهاؤه .

المبحث الأول

مبادىء اساسية ، فى التفويض فى الاختصاص

٣٩ ــ نقـاط البحث :

سنتحدث فى هذا الخصوص عن الأمور التالية :

١ ــ تعريف الاختصاص .

٢ ــ التفويض لا يجوز الا بناء على نص يجيزه .

٣ ــ الأداة التشريعية التى يجوز التفويض بمقتضاها .

٤ ــ الحكمة من عدم جواز التفويض الا بناء على نص يجيزه .

٥ ــ شكل التفويض .

٦ ــ الأصل أن يكون التفويض جزئيا .

٤٠ — التفويض هو ان يعهد صاحب الاختصاص ، بممارسة جانب من هـذا الاختصاص :

سواء فى مسألة معينة ، أو فى نوع معين من المسائل — الى شخص آخر (١) .

٤١ — التفويض ، لا يجوز الا اذا نص المشرع على جوازه :

ذلك أن القاعدة التى أخذ بها الفقه والقضاء ، أنه اذا نيط بسلطة من السلطات الادارية ، اختصاص معين بمقتضى المبادىء الدستورية أو القوانين أو اللوائح ، فلا يجوز لهـا أن تنزل عنه أو تفوض فيه سـلطة أو جهة أخرى ، لأن مباشرة الاختصاص عندئذ تكون واجبا قانونيا عليها وليس حقا لهـا يجوز أن تعهد به لسـواها . الا أنه يسـتثنى من ذلك ، حالة ما اذا كان القانون يتضمن تفويضا فى الاختصاص (٢) .

وفى ذات المبدأ ، قالت المحكمة الادارية العليا : « اذا ناط التشريع بموظف ما اختصاصا معينا بنص صريح ، فلا يجوز لغيره أن يتصدى لهذا الاختصاص أو أن يحل فيه محل صاحبه الا بناء على حكم القـانون ، أصالة أو تفويضا » (٣) .

وقالت أيضا : « ان الاختصـاص الذى يتحدد بقانون ، لا يجوز النزول عنه أو الانابة فيه الا فى الحدود وعلى الوجه المبين فى القانون ، كما لو كان ثمة قانون يرخص فى التفويض » (٤) .

ذلك أن القاعدة العامة فى نطاق القانون الخاص أن من يملك التصرف بنفسه يملك أن يوكل فيه غيره . أما فى نطاق القانون العام فالأمر يختلف

---

(١) الدكتور سليمان الطماوى ، القرارات الادارية ، طبعـة ١٩٧٦ ص ٣١١ .

(٢) ق.أ ١٤٤٤ لسنة ٥ فى ١٩٥٥/٣/١٤ ، س ٩ ص ٣٦٧ ب ٣٥٣ .
— ق.أ ٢٠٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٦/٦/١ .

(٣) أ.ع ٢٢٤ و ٤٦٨ لسنة ١٢ فى ١٩٦٧/١١/١١ ، س ١٣ ص ٥٠ ب ١٠ .
— أ.ع ١٣٢٢ لسنة ١٢ فى ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ .

(٤) أ.ع ٣٢٠ لسنة ٣ فى ١٩٥٩/٦/٢٧ (مجموعة ١٠ سنوات) ، ص ٢٢٥ ب ١ .

فان الموظف لايملك توكيل غيره فى القيام بالأعمال الموكولة اليه ، وما ذلك الا لأنهذه الأعمال ليست أعماله الخاصة بل هىأعمال الدولة ، وقد عينت القوانين واللوائح السلطات المختصة بها ونظمت طريقة أدائها . ولذلك فان الانابة فى القانون الادارى ، لا تجوز الا حيث ينص القانون على ذلك .... فاذا أجازها القانون ، فلا تكون الا فى النطاق المنصوص عليه (١) .

وأخذا بهذه الأصول ، فقد أفتى ــ فى ظل الأوامر العالية ، السابقة على القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ــ بأنه لا يجوز لرئيس المصلحة ، ومثله الوزير ، أن يفوض فى اختصاصه التأديبى . لأنه لا يوجد نص فى هذه الأوامر العالية أو غيرها يجيز التفويض . وفى هذا يقول قسم الرأى مجتمعا بمجلس الدولة أنه « بالرجوع الى الأوامر العالية المتعلقة بتأديب الموظفين يتبين أن الأمر العالى الصادر فى مارس سنة ١٩٠١ ينص على أن لرؤساء المصالح الحكم بالانذار وبقطع الماهية مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما ولم يرد فى هذا الأمر ولا فى غيره ما يجيز التفويض فى هذا الاختصاص . ومؤدى ذلك أن رئيس المصلحة هو المختص وحده بتوقيع العقوبتين السابق ذكرهما ، فلا يجوز له أن ينزل عن اختصاصه كله أو بعضه أو أن ينيب عنه غيره فيه » (٢) .

٤٢ ــ الأداة التشريعية التى تجيز التفويض :

يهمنا أن نوضح أنه يلزم فى النص الذى يجيز التفويض فى الاختصاص ، أن يكون من ذات درجة الأداة التشريعية المنظمة لهذا الاختصاص ، وليس بأداة أدنى منها فى مراتب التشريع . فاذا كان الاختصاص منظما بقانون أو بقرار جمهورى ، وجب أن يكون النص الذى يجيز التفويض ، فى ذات القانون أو القرار حسب الأحوال ، أو فى قانون أو قرار لاحق .

---

(١) ج. رقم ٣٧٦ فى ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٥٦ ب ٦٠ .
(٢) ج. رقم ٣٧٦ فى ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٥٦ ب ٦٠ .

٤٣ — الحكمة من عدم جواز التفويض ، الا بنـــاء على نص يجيزه :

ان هـــذه الحكمة تخلص — كما ســلف البيان — فى أن الأعمال المنوطة بالموظف ، ليست أعماله الخاصة . وانما هى أعمال الدولة ، وقد عينت القوانين واللوائح السلطات المختصة بها وتظمت طريقة أدائها [1] .

كما سبق أن رأينا أن تحديد السلطة التأديبية ، أمر يتعلق بالنظام العام ، لأن فيه تحديدا لجهـــة مختصـــة ، وفى ذلك ضـمان ضرورى للموظفين . ومن ثم فلا يجوز للسلطة المختصة أن تتنزل عن اختصاصها ، وأن تنيب سلطة أخرى فيه [2] الا حيث يجيز القانون ذلك .

٤٤ — شـــكل التفويض :

١ — يجب أن يكـون التفـويض ، صراحـة . فالتفـويض لا يفترض [3] .

٢ — يلزم أن يكون التفويض كتابة ، ولهذا فقد قضى : « لا يلتفت الى القول بصدور تفويض شفوى من مجلس الوزراء الى وزير المـالية فى شأن وقف العمـل بقواعد مجلس الوزارة ، لأن مثل هـــذا التفويض لا يكون الا بقرار يصدره مجلس الوزراء بالطرق المعتادة ثم يبلغه الى وزارة المـالية [4] .

---

(١) ج . رقم ٣٧٦ فى ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٥٦ ب ٦٠ .
(٢) ق.أ ٥٢١ لسنة ٢ ، س ٣ ص ٨٢٥ ب ٢٢٦ .
— ق.أ ١٥٠٤ لسنة ١٠ فى ١٩٥٩/٦/٢٤ ، س ١٣ ص٢٥٩ ب٢١٥ .
(٣) ا.ع ٣٨٩ لسنة ٨ فى ١٩٦٥/٦/٢٧ (مجموعة ١٠ سنوات) ، ص ٢٣٣ ب ٧ .
(٤) ق.أ ١٩٧ لسنة ١ فى ١٩٤٩/١/٢١ (مجموعة ١٥ سنة) ج ١ ص ٦٨١ ب ٢ .
ومع ذلك فهناك رأى فى الفقه يذهب الى انه يجوز ان يكون التفويض شفويا .
وفى هـــذه الحالة ستكون الصعوبة فى الاثبات . د. مصطفى أبو زيد القضاء الادارى ، طبعة ١٩٥٩ ص ٢٧١ .

٤٥ — الأصـــل ان يكون التفويض فى الاختصاص جزئيا :

أى مقصورا على بعض اختصاصات الموظف ، كأن يفوض غيره — حيث يجيــز القانون ذلك — فى مســألة أو مسائل أو جانب معــين من اختصاصــه (١) •

فالقاعدة ، أن يقوم الموظف بأداء عمله بنفسه • أما تفويضه غيره فى جزء من هذا العمل أو الاختصاص فهو — كما عرفنا — استثناء • والاستثناء لا يتوقع فيه •

المبحث الثانى

التفويض فى الاختصاص ، نظــام استثنائى

مقتضى ذلك

٤٦ — ان نظام التفويض — فى الأحوال التى يجيزها التشريع — هو استثناء من الأصــل العام الذى يقضى بأن يمارس الشخص اختصاصــه بنفســـه •

وبوصفه استثناء ، فانه يخضع لقاعدة التفسير الضيق • ويترتب على ذلك ، النتائج التالية :

١ — وجوب الالتزام بنطاق التفويض وحدوده ، وعدم جواز القياس عليه :

فقد سبق أن أشرنا الى أنه اذا نص المشرع على جواز التفويض فى الاختصاص فيلزم أن يكون هذا التفويض فى النطاق المحدد المنصــوص عليه (٢) • ولهــذا ، فقد قضى بأن الانابة لا تجوز الا فى الأحوال التى

---

(١) ومع ذلك فاذا اجاز المشرع تفويض السلطة بتمامها ، فلا مناص من احترام ارادته : لأن المشرع هو الذى يخلق الاختصاص وهو الذى يحدد من له ممارسته فى حدود القواعد الدســتورية ، فان فعــل ذلك ، لم يكن تفويضا ، وانما تخويل هيئتين ذات الاختصاص الدكتور سليمان الطماوى ، القرارات الادارية ، ص ٣١١ •

(٢) فى هــذا المعنى : ج• رقم ٣٧٦ فى ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٥٦ ت ٦٠ •

خول القانون الانابة فيها • ولا يجوز القياس عليها ، لأنها مقيدة لا يصح الأخذ فيها بطريق القياس ، أو التماثل أو التشابه ، لأن القوانين واللوائح قد عينت السلطات المختصة بمباشرة أعمال الدولة أصالة أو تفويضا ، ونظمت طرق ادارة هذه الأعمال (١) •

٢ ـ لا يملك ان يفوض الا من خوله المشرع ذلك :

وفى هذا تقول المحكمة الادارية العليا : « ان أحكام التفويض فى الاختصاصات ، ذات طابع استثنائى ، تخضع لقاعدة التفسير الضيق ومبادىء القانون فى التفسير : وعلى ذلك فاذا كان قانون التفويض فى الاختصاصات قد أعطى الوزراء ووكلاء الوزارات ، سلطات معينة فى التفويض بالاختصاصات ، فان هذه السلطات تقتصر على الوزراء ووكلاء الوزارات بوزاراتهم ، دون غيرهم من أعضاء الادارة المركزية أو أعضاء الادارة المحلية المعهود اليهم باختصاصات الوزراء ووكلاء الوزارات ، لأن هؤلاء الأعضاء ، وان اصطحبوا فى مراكزهم اختصاصات الوزراء ووكلاء الوزارات الا أنه لا يجوز لهم استعمال سلطات التفويض فى هذه الاختصاصات بغير نص صريح بذلك • فالاختصاص واجب يتعين على صاحبه أن يمارسه بنفسه وليس حقا يسوغ له أن يعهد به لسواه (٢) » •

٣ ـ لا يصح تفويض الا من اجاز التشريع تفويضه :

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المادة ٨٧ من قانون الادارة المحلية رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ ـ التى أعطت للمحافظ اختصاص الوزير ووكيل الوزارة ـ قد حددت من يجوز له تفويضه بهذا الاختصاص • فأفصحت بذلك عن النطاق الذى يحق للمحافظ أن يفوض فى مداه وبالتالى فلا يجوز له أن يتجاوز هذا النطاق فيفوض غير من بينتهم هذه المادة بيانا مانعا •

---

(١) فى هذا المعنى ، ق.إ ٨٠٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٦/٦/١ •
ـ ق.إ ٦٠٨٧ لسنة ٨ فى ١٩٥٧/٥/٢٠ (مجموعة ١٥ سنة) جـ ٩ ص ٤٢١ •
(٢) ج.• فى ١٩٦٤/١/١ ، س ١٨ ص ١٢٥ ب ٤٩ •

واذا كان ثمة اعتبارات عملية تقتضى هذا التفويض ، فانه يتعين تعـديل التشريع بما يحقق هذا الغرض (١) .

٤ — لا يجوز للمفوض ، أن يفوض :

فالمقرر أن المفوض لا يفوض . ذلك أنه لا يجوز قانونا التفويض فى التفويض .

وبالتالى فان الشخص الذى فوض فى اختصاص معين ، لا يحق له أن يفوض غيره فى هذا الاختصاص . وتطبيقا لذلك ، فقد أفتى بأن القانون رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٤ قد فوض وزير المـالية والاقتصاد فى وضع الأحكام التنظيمية ، وبالتالى فلا يجـوز له أن يفـوض اللجنة المـالية فى هذه السـلطة (٢) .

وعلى هذا أيضـا رأى الفقه : فتفويض الاختصاصـات المفوضـة لا يجوز (٣) . ذلك أن التفويض الجائز وفقا للقواعد العامة انما ينصرف الى الاختصاصات الأصلية التى يستمدها المفوض من القوانين واللوائح مباشرة . أما الاختصاصات التى يستمدها الرئيس الادارى من سـلطة عليا بناء على قواعد التفويض ، فانه لا يجوز له أن يفوض فيها ، بل يتعين عليه أن يمارس الاختصاصات المفوضة اليه بنفسه (٤) .

المبحث الثالث

علاقـة المفـوض بالمفوض اليـه

٤٧ — ان ثمة أمورا هامة ، فى خصوص علاقة المفوض بالمفوض اليه :

وهذه الأمور ، تستوجب البحث والدراسة . ولهذا فسنعرض لها ، على النحو التالى :

---

(١) ج. فى ١٩٦٤/١/١ ، س ١٨ ص ١٢٣ ب ٤٩ .
(٢) ج. رقم ٣٧٤ فى ١٩٥٧/٧/١٦ ، س ١١ ص ١٥٨ ب ٩٢ .
(٣) الدكتور مصطفى أبو زيد ، القضاء الادارى ، طبعـة ١٩٥٩ ص ٢٧٢ ب ٣٢٩
(٤) الدكتور سليمان الطماوى ، القرارات الادارية ، طبعة ١٩٧٦ ص ٣٢١ .

اولا : هل يجوز للمفوض ، ان يمارس ذات الاختصاص الذى فوض فيه غيره !

لقد اختلف فى هذا الشأن على الوجه التالى :

١ — فقد ذهب رأى الى القول : بأن التفويض فى الاختصاصات لايجب سلطات الأصيل نهائيا . بل للأصيل ممارسة اختصاصه فى الحدود التى تتفق مع سبب التفويض (١) .

أى أن المفوض يحتفظ باختصاص مواز أو مشارك لاختصاص المفوض اليه ، بحيث يكون فى وسع المفوض أن يباشر ذات الاختصاص الذى فوض فيه (٢) . ويعللون ذلك بأن المفوض اليه انما يباشر عمله تحت مسئولية من فوضه . ولما كانت سلطة الرئيس على المرءوس هى سلطة تفرضها طبيعة التنظيم الادارى ، فهى توجد وتتقرر بدون نص وفقا للمبادىء العامة ، وتشمل حقه فى توجيه المرءوس باصدار أوامر وتعليمات يلتزم الأخير باحترامها (٣) .

٢ — الرأى الآخر الذى نؤيده : هو أنه يمتنع على المفوض أن يمارس الاختصاص الذى فوض فيه ، ما بقى هذا التفويض قائما . فاذا أراد الأصيل أن يمارس اختصاصاته التى فوض فيها ، فعليه أن يلغى :

اولا : قرار التفويض كليا أو جزئيا ، وأن ينقل هذا القرار الصادر بالالغاء الى علم المفوض اليه . فذلك أدنى الى فاعلية العمل الادارى وأبعد عن التضارب(٤) . وفضلا عن أن الرأى الأول من شأنه احداث تضارب فى الاتجاهات بالنسبة لنفس المسألة ... فان الأمر يدق اذا ما أصدر الموظف الأصيل والموظف المفوض اليه فى نفس اليوم قرارا فى ذات المسألة ؟؟ هل

---

(١) ج. ف ١٩٦٥/٧/١٤ ، ص ١٩ ص ٤٤٢ ب ١٣٣ .
(٢) الدكتور عبد الفتاح حسن ، التأديب ، ص ١٩٢ .
(٣) ج. ف ١٩٦٥/٧/١٤ ، س ١٩ ص ٤٤٢ ب ١٣٣ .
(٤) الدكتور سليمان الطماوى ، القرارات الادارية ، طبعة ١٩٧٦ ص ٣٢٣ .

تنفذ قرار الأصيل أم ماذا ... سيما وأن المسلم أن الأصيل لا يملك اختصاصا أكثر من اختصاص المفوض اليه (١) .

ثانيا : هل للمفوض ان يعدل او يوقف او يلغى قرارات المفوض اليه ، الصادرة فى حدود التفويض :

لقد اختلف فى هذا أيضا ، على الوجه التالى :

الرأى الأول : يرى أن من حق المفوض اتخاذ هذه الاجراءات . وبناء على هذا ، يكون من حق الوزير ، بالرغم من تفويضه وكيل الوزارة فى نظر أمر من الأمور أن يلغى قرار الوكيل الصادر فى هذا الشأن ، لاسيما وأن الوزير هو المسئول عن توجيه الوزارة والاشراف على العمل الادارى بها . وتلك المسئولية تستتبع أن يكون له السلطة فى التعقيب على القرارات الصادرة من المختصين بالوزارة طالما أن القرار لم يتحصن (٢) .

الرأى الثانى : هو أنه متى باشر المفوض اليه ، اختصاصه الذى فوض فيه ، فلا يملك المفوض بعد ذلك التعقيب عليه ، لأن المفوض اليه يصبح بالتفويض صاحب اختصاص أصيل ويستمد سلطاته التى فوض فيها من القانون مباشرة (٣) .

٣ — رأينا : هو أنه يجب أن نميز بين أمرين هامين :

الأول : هو سلطة المفوض على المفوض اليه ، مجردة — أى دون نظر الى السلطة الرئاسية — ونرى أن المفوض بهذه الصفة وحدها ، لا يملك أن يلغى أو يعدل أو يوقف قرارا أصدره المفوض اليه فى حدود التفويض ، لأن الأخير انما باشر اختصاصه المقرر له وفقا للقانون .

---

(١) د. مصطفى ابو زيد فهمى ، القضاء الادارى ، طبعة ١٩٥٩ ، ص ٢٧٢ ب ٣٣٠ .

(٢) ج. ف ١٩٦٥/٧/١٤ س ١٩ ص ٤٤٢ ب ١٣٣ .

(٣) الدكتور عبد الفتاح حسن ، المرجع السابق ، ص ١٩٢ .

أما الأمر الثانى : فهو السلطة الرئاسية — فاذا كان المفوض يملك أصلا — وبصرف النظر عن التفويض — هذه السلطة الرئاسية على المفوض اليه بوصفه مرءوسا له ، فان المفوض يملك — بهذه الصفة — أن يعقب على القرارات الصادرة من مرءوسه ، سواء صدرت هذه القرارات من الأخير وهو يباشر اختصاصا أصيلا أو اختصاصا مفوضا . فالسلطة الرئاسية تنبسط شاملة هذه القرارات ، فى كلا الحالين [1] .

الأمر الثالث : للمفوض أن يلغى التفويض الصادر منه ، فى أى وقت ، كما له أن يوقف العمل بهذا التفويض أو يعدله [2] ، فهو أساسا صاحب الاختصاص الأصيل .

المبحث الرابع

انتهـــاء التفويض ، أو انهـــاؤه

٤٨ — لقد سبق ان اشرنا الى ان المفوض ، يملك أن ينهى التفويض فى اى وقت يشـــاء :

ولكن هل ينتهى التفويض ، بانتهاء خدمة المفوض أو المفوض اليه ؟؟ وهل يســـقط التفويض ، بصـــدور قانون جديد بدلا من القانون الذى استند اليه التفويض ؟ .. نظرا لأهمية هاتين المســـألتين سنتولى الاجابة عليهما فيما يلى :

---

(١) انظر عكس ذلك ، الدكتور مصطفى ابو زيد ، القضاء الادارى ، طبعة ١٩٥٩ ، ص ٢٧٣ حيث يرى « أن الموظف الذى أجرى التفويض لا يعد بمثابة الرئيس الادارى بالنسبة للقـــرارات الصادرة طبقا للتفويض ، حتى ولو كان الموظف المفوض مرؤوسا له . لأن القرارات الصادرة من هـــذا المرؤوس طبقا للتفويض انما تعد وكأنها صادرة من الرئيس نفسه ، وبالتالى فان احترام هـــذه القرارات واجب على الرئيس شخصيا » .

أما الدكتور سليمان الطماوى ، فهو من أنصار رأينا الوارد بالمتن — أنظر كتابه ، القرارات الادارية ، طبعة ١٩٧٦ ص ٣٢٣ .

(٢) ج . فى ١٤/٧/١٩٦٥ ، س ١٩ ، ص ٤٤ ب ١٣٣ .

اولا : هل انتهاء خدمة المفوض ، أو المفــوض اليه ، من شانه انتهـــاء التفويض ؟ ؟

لقد ذهب رأى الى أن التفويض شخصى ؛ وينتهى بخروج الموظف الذى صدر عنه • فاستقالة الوزير مثلا تنهى التفويض الذى صدر عنه ــ وكذلك الحال بالنسبة للموظف الصادر اليه التفويض ، فان خروجه من الخدمة ، يلغى التفويض ، واذا حدث أن عاد نتيجة لتعيين جديد ، فلا بد من تفويض جـديد (١) •

ولكنا نرى عكس هذا الرأى : فالأصل فى تفويض الاختصاص ، أن يصدر من الشخص بصفته ، كأن يصدر من وزير المـالية أو التجارة • فلا يهم شخص المفوض أو اسمه ، وانما العبرة بصفته أى بوصفه وزير المالية أو التجارة •• وبالتالى فان تغيير شخص الوزير ، لاينهى القرارات الصادرة منه ؛ ومن بينها القرارات بالتفويض (٢) •

وكذلك الشأن بالنسبة للمفوض اليه : فالأصل أيضا ، أن يوجه اليه التفويض بصفته ؛كأن يوجه اليه بوصفه وكيل الوزارة أو مدير عام مصلحة كذا •••• وبالتالى فان تغيير هذا الوكيل أو المدير العام ، ليس من شأنه حتما أن ينهى التفويض •• ذلك أن هذا التفويض ، موجه الى شـاغل المنصب بصفته ؛ وليس بشخصه (٣) •

ثانيا : هل صدور قانون جديد ، من شانه اسقاط التفويض المستند الى القـانون الملغى ؟ ؟

الرأى عندى أن التفويض الذى يصدر استنادا الى قانون معين ، لا يسقط بصدور قانون جديد ، ما دامت نصوص هذا القانون الجديد

---

(١) الدكتور مصطفى أبو زيد ، القضاء الادارى ، طبعـة ١٩٥٩ ، ص ٢٧٢ ب ٣٢٧ •

(٢) ومع ذلك ، فان للوزير الجديد ، اذا شاء ومتى شاء ، أن يلغى هـــذا التفويض .

(٣) ومن هـذا الرأى ، الدكتور سليمـان الطمـاوى ، القرارات الادارية ، طبعة ١٩٧٦ ، ص ٣٢٢ •

لا تتعارض مع قرار التفويض الذى صدر استنادا الى القانون الملغى • وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا[١] • وهذا الرأى يتسق والمبدأ الذى يقضى بضرورة سير المرافق باتنظام واطراد • ذلك أن القول بعكس ذلك — أى بأن تسقط تلقائيا التفويضات الصادرة استنادا الى القانون القديم ، لمجرد صدور القانون الجديد ، ولو لم تتعارض معه — من شأنه تعويق سير العمل ريثما تصدر قرارات جديدة وفقا للقانون الجديد •

---

(١) ا٠ع ١١٤٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٤/١/٤ .

الفصل الرابع

الحلول ، والندب ، فى الاختصاص

٤٩ — تعريف بالحلول ، والندب :

لقد سبق أن رأينا أن الأصل أنه يجب على الموظف أن يباشر اختصاصه بنفسه ٠

بيد أن هذا لا ينفى أن الاختصاص انما يتعلق بالوظيفة ذاتها ، لا بشخص الموظف الذى يشغلها ٠ وترتيبا على هذا ، فانه اذا طرأ على موظف ما يمنعه من القيام بأعباء وظيفته ، انتقلت هذه الاختصاصات الى موظف آخر ، اما بطريق الندب أو بطريق الحلول ٠

والندب عمل ادارى يقوم بموجبه موظف بعمل موظف آخر ، وذلك بمقتضى قرار يصدر من السلطة المختصة وفقا للقانون ، فلا ينتقل الاختصاص ، الا بموجب هذا القرار ٠

أما الحلول ، فليس عملا اداريا ، وانما يكون حين تنتقل اختصاصات موظف الى موظف آخر ، بقوة القانون ، عندما يقوم بالموظف الأول أى الأصيل مانع يحول دون قيامه بهذه الاختصاصات ٠

ففى الحلول — على خلاف الحال فى الندب — يعين التشريع ، مقدماء الموظف الذى يقوم مقام الموظف الأصيل عند وجود المانع ٠ فبمجرد تحقيق المانع ، يتم الحلول دون ما حاجة لأى اجراء خاص (١) ٠

٥٠ — الحلول فى الاختصاص ، لدواعى الضرورة :

رأينا فيما تقدم أن الحلول انما يتم بناء على نص فى التشريع ، يحدد مقدما من يحل محل الموظف الأصيل ٠

---

(١) ج٠ رقم ٤٠٢ فى ١٩٥١/١٢/١٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٤٠ ب ٥٢ ٠

ومع هذا ، فانه فى حالة الضرورة ، يسوغ طبقا للأصــول العــامة ــ وبغير نص خاص ــ أن ينحدر مباشرة اختصــاص الأصــيل الى من يليــه (١) •

٥١ ــ الحلول فى الاختصــاص ، لا يكون الا اذا قام مانع للأصيل ، يحــول بينــه وبين مباشرة اختصاصه :

فاذا لم يوجد مثل هذه المــانع ، فان القرارات الصادرة من غــير الأصيل ، تقع باطلة •

وتطبيقــا لذلك ، فقد قضت المحكمــة الادارية العليــا ، بأنه طبقا للمــادة الثانية من القانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ باختصــاصات مجلس ادارة السكك الحديدية ، توقع الجزاءات على موظفى المصلحة ، من مدير عام المصلحة • وهذا الاختصاص معقود له دون سواه، يباشره بنفسه • ولا يحل وكيل المدير العام محله الا اذا كان هناك مانع يحــول دون مباشرته له • ومن ثم فاذا كان الثابت أن مدير عام المصلحة لم يكن فى اجازة فى اليوم الذى أوقع فيه الجزاء على المدعى ، كما لم يثبت أن مانعا ما قد حال دون قيام المدير العام بمباشرة هذا الاختصاص حتى يمكن أن يحل وكيله فى مباشرته ، فان هذا القرار ، اذا صدر من غير مختص باصداره ، يكون مخالفا للقانون متعينا الغاؤه • الا أنه يجب التنبيه الى أنه مهما يكن من أمر فى موضوع التهمة ذاتها وفى شأن ثبوتها أو عــدم ثبوتها ، وفى نوع العقوبة التى يحق توقيعها ، فان القرار المشار اليه قد شابه عيب ينبنى عليه بطلانه بسبب عدم اختصــاص وكيل المدير العام ، فيتعين ــ والحالة هذه ــ اعادة عرض الموضــوع على الرئيس المختص قانونا لتقرير ما يراه فى شأن ما هو منسوب للمدعى من حيث ثبوته أو عدم ثبوته ، والجزاء الذى يوقع عليه فى حالة ما اذا رأى ادانته فيما هو منسوب اليه ليصدر قراره فى هذا الشأن (٢) •

---

(١) أ.ع ١٣٢٢ لســــنة ١٢ ق ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ، ص ١٩٧ ب ٣٢ •

(٢) أ.ع ٧٥٣ لسنة ٣ ق ١٩٥٩/٥/٩ • س ٤ ص ١٢٢٦ ب ١٠٧ •

٥٤ — مقابلة بين قواعد التفويض ، وقواعد الحلول ، فى الاختصاص:

١ — من حيث الأداة التى تجيز التفويض او تقرر الحلول :

قلنا انه يلـزم لامكان التفويض فى الاختصـاص ، أن يوجد نص يجيز اجراء مثل هذا التفويض •

وكذلك الشـأن بالنسـبة للحلول • فلا حلول بدون نص يقرره وينظمه • ويلزم — سواء فى التفويض ، أو الحلول — أن يكون النص الخاص بأى منهما ، من ذات المرتبة التشريعية المنظمة للاختصاص أصلا، أو أعلى منها فى المرتبة •

٢ — يختلف الحلول عن التفويض فى الآتى :

(أ) التفويض ، لايتم كما عرفنا ، الا بقرار ينقل الاختصاص الى المفوض فيه • أما الحلول ، فانه يتم بقـوة القانون ، دون ما حاجة الى قرار أو أى اجراء آخر •

(ب) الأصل فى التفويض ، أن يكون جزئيا • أما الحلول فانه يشمل كقاعدة عامة جميع اختصاصات الأصيل •

٣ — هل يجب الحلول عن الأصيل سلطاته اثناء مدة الحلول :

لقد اختلف فى هذا على النحو الآتى :

(أ) ذهب رأى الى القول بأن الحلول لا يجب سلطات الأصـيل• وأن اختصـاص الأصـيل هنا ، يكون اختصاصـا موازيا لاختصاص الحال (١) •

---

(١) الدكتور الطماوى ، القرارات الادارية ، طبعة ١٧٦ ، ص٣٢٦ •
الناشر : دار الفكر العربى •

(ب) الرأى الثانى ، وهو الذى نؤيده ، أن الحلول يجب سلطات الأصيل طالما كان السبب الذى تقرر من أجله الحلول قائمة وذلك حتى تتحدد المسئولية من حيث التصرفات ، ايجابا أو سلبا ، ولينتفى التعارض بين القرارات (١) .

٤ ــ الأصيل ، لا يعتبر سلطة رئاسية ، بالنسبة للقرارات التى أجراها من حل محله اثناء فترة الحلول :

بل يجب عليه أن يحترم هذه القرارات . ولا يجوز له أن يعقب عليها بوصفها صادرة ممن دونه ، أو أن يبسط عليها الرقابة الرئاسية .

ولكن هذا لا يمنع ، من أنه يملك بالنسبة لهذه القرارات ، ما يملكه فعلا فيما يتعلق بالقرارات الصادرة منه أصلا (٢) .

---

(١) الدكتور مصطفى أبو زيد فهمى ، القضاء الادارى ، ص ٢٧٤ ، ب ٣٣٢ .

(٢) الدكتور الطماوى ، القرارات الادارية ، لسنة ١٩٧٦ ، ص ٣٢٧ .

الجـزء الثانى

السلطات التأديبية

٥٣ ــ تقســيم البحث :

سنتناول دراسة هذه السلطات التأديبية ، تفصيلا فى سبعة أبواب ، وهى كالآتى :

الباب الأول : أنواع السلطات التأديبية .

الباب الثانى : السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة .

الباب الثالث : السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام .

الباب الرابع : السلطات التأديبية ــ الادارية أو الرئاسية ــ بالنسبة للعاملين فى المحافظات .

الباب الخامس : الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة .

الباب السادس : المحاكم التأديبية .

الباب السابع : المجالس التأديبية .

الباب الأول

أنواع السلطات التأديبية

٥٤ ــ سنتحدث عن هذه السلطات ، وأنماطها فى التشريعات المختلفة. ثم نثنى بالحديث عنها فى تشريعنا المصرى ... ونوضح ما اذا كانت سلطة التأديب تعتبر فرعا من السلطة الرئاسية ، أم لا ... ثم نعرض لوجهة نظر كل من المناوين بتغليب الطابع الادارى فى التأديب ، والمنادين بتغليب الطابع القضائى فيه .... وأخيرا نتحدث عن مناط توزيع الاختصاص التأديبى بين الجهات الادارية ، والمحاكم التأديبية .

وسنفرد لكل من هذه المسائل ، فصلا مستقلا ، على التوالى :

الفصل الأول : أنواع السلطات التأديبية ، فى التشريعات الأخرى .

الفصل الثانى : أنواع السلطات التأديبية ، فى مصر .

الفصل الثالث : ما لا يعتبر سلطة تأديبية .

الفصل الرابع : سلطة التأديب ليست حتما فرعا من السلطات الرئاسية .

الفصل الخامس : التأديب . مابين الطابع الادارى والطابع القضائى.

الفصل السادس : مناط توزيع الاختصاص ، بين الجهة الادارية ، والمحاكم التأديبية ، وتحديد هذا الاختصاص فى بعض الحالات الخاصة .

الفصل الاول

انواع السلطات التاديبية ، فى التشريعات المقـارنة

ان نظـام التاديب ، والسلطات المختصة به تختلف من دولة الى اخرى :

فقد تأخذ احدى الدول بنظام التأديب الادارى أو الرئاسى ، أو بنظام التأديب شبه القضائى ، أو بنظام التأديب القضائى .

ومن الدول ، ما يجمع بين نوعين من هذه الأنظمـة . ومن الدول ما يجمع بين هذه الأنظمة الثلاثة .

وسنتحدث ــ فى ايجاز ــ عن كل من هذه الأنظمة فيما يلى :

اولا : نظام التاديب الادارى اوالرئاسى.. والسلطة التاديبية الرئاسية(١) :

يقال ان استخدام السلطة التأديبية ، بواسطة الجهة الرئاسية ، أكثر الطرق اتفاقا مع المنطق .

ويرى أنصار هذا النظام ، أن الرؤساء المختصين فى السلم الادارى ، هم أقدر الناس على الحكم على ما ارتكبه الموظف ، من حيث تكييفه ، وتقدير خطورته ، وكذلك الجزاء المناسب له .

وقد كان هذا الطريق أو النظام ، هو وحده المستخدم ، فى الأصل .

ولقد أدى هذا النظام فى أول الأمر ، الى اساءة استعمال السـلطة بشكل لا يمكن انكاره ، حيث لم يتمتع الموظفون لمدة طويلة بأى ضمان

---

(١) دراسة مقارنة فى مسائل التنفيذ على أموال الدولة ، والقضـاء التأديبى ، ومسئولية السلطة العامة : وهــذه الدراسة من أبحاث المعهد الدولى للعلوم الادارية ، ومنشورة فى العدد الأول من السنة الثانية من مجلة العلوم الادارية ، ص ٢٤١ وما بعدها .

فى الاجراءات ..ولم يستمر الأمر بهذا الشكل فى الوقت الحاضر ، حيث لم يعد هناك تعارض بين ممارسة الهيئات الرئاسية للسلطة التأديبية وبين منح الموظف ضمانات فعالة لمنع اساءة استعمال السلطة .

وفى كثير من الأحيان تتحقق هذه الضمانات بواسطة الرقابة القضائية اللاحقة على القرارات التأديبية . ومن بين الدول التى تأخذ بهذا النظام ، الدانمارك ، وأسبانيا ، والولايات المتحدة ، والبرتغال (١) .

ويعتبر من صور هذا النظام ، فى نظرنا ، أن تأخذ السلطة التأديبية الرئاسية — قبل توقيعها الجزاء — رأى هيئة أو مجلس ، ولكن لا تلتزم السلطة المذكورة بهذا الرأى (٢) .

ومن التشريعات ما يجعل هذا الرأى ملزما للسلطة الرئاسية وان كان لها حق تعديله لصالح الموظف .

ثانيا : نظام التأديب شبه القضائى :

ويكون بتشكيل مجالس تأديبية ، غالبية أعضائها من رجال الادارة ، مع وجود عنصر قضائى فى تشكيلها .وتصدر هذه المجالس قرارات نهائية. وليس مجرد رأى أو مشورة .

وهذه المجالس تعتبر فعلا هيئات شبه قضائية ، أو هيئات ادارية ذات اختصاص قضائى .

ثالثا : النظام القضائى :

ويتميز هذا النظام باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية(٣) والأصل فى هذا النظام أنه يتطلب فصلا مطلقا بين السلطة الرئاسية — التى

(١) الدراسة المقارنة ، المشار اليها سابقا .

(٢) أنظر عكس ذلك ، الدراسة المقارنة المشار اليها ، حيث تعتبر هذه الصورة ، داخلة فى نظام التأديب شبه القضائى .

(٣) الدراسة المقارنة السابق الاشارة اليها .

ترفع الدعوى التأديبية وتتابعها ـ وبين الهيئة القضائية التى تختص بنظر الدعوى ، وتقدير الخطأ المنسوب إلى الموظف ، وتوقيع الجزاء الذى تراه متناسبا مع الوقائع الثابتة • والحكم الذى تصـــدره الهيئة المذكورة ، يكون ملزما للجهة الادارية •

ووجود مثل هذا النظام يتطلب بالضرورة وجود اجراءات تأديبية محددة ، توفر للموظفين أقصى ما يمكن من ضمانات الحياد والطمأنية فى متابعة الدعوى التأديبية • ويقوم هذا النظام أيضا على تخصص قضائى ، تخرج بناء عليـــه الدعاوى التأديبية من اختصـــاص المحـــاكم الادارية والعادية •

ويوجـــد مثـــل هذا النظام فى ألمـــانيا الاتحـــادية ، والنمســـا ، ويوغوسلافيا ، ومصر •

الفصل الثانى

السلطات التأديبية فى مصر
وتطـور هـذه السلطات

٥٦ ــ تقسيم البحث :

تبيانا لهذا الموضوع ، سنقسم الحديث عنه ، على النحو الآتى :

اولا : السلطات التأديبية ، فى ظل الأوامر العالية ، أى قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة .

ثانيا : السلطات التأديبية ، فى ظل القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، وقبل العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

ثالثا : السلطات التأديبية ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وبعد العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

رابعا : السلطات التأديبية ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

خامسا : السلطات التأديبية ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ثم فى ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين .

اولا : في ظل الأوامر العالية (١) :

(١) كانت السلطات التأديبية ، هى :

١ ــ السلطات التأديبية الرئاسية .

---

(١) اى السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة .

٢ — المجالس التأديبية .

ثانيا : السلطات التأديبية فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة١٩٥١ بنظام موظفى الدولة — وقبل العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية او المحاكمات التاديبية :

لقد كانت السلطات التأديبية فى ظل هذا القانون هى :

١ — السلطة الرئاسية .

٢ — مجالس التأديب .

وكانت هذه السلطات تختص بمساءلة الموظفين عما يقع منهم من مخالفات سواء مالية أو ادارية .

ثم صدر المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بانشاء مجلس تأديبى لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفات المالية . وبذلك أصبحت الجهات الادارية ، وفقا لهذا التشريع ، غير مختصة بالتأديب عن المخالفات المالية .

ثم ألغى المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه ، بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٥ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر . وعاد للسلطات التأديبية — سواء كانت جهة رئاسية أو مجالس تأديب — بالجهات الادارية اختصاصها الكامل بالتأديب ، يستوى فى هذا أن تكون المساءلة عن مخالفة ادارية أو مالية .

وسنعود الى تفصيل ذلك ، فى موضعه .

ثالثا : السلطات التاديبية ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، بعد العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التاديبية :

لقد رأينا أن السلطات التأديبية ، طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١، هى السلطة التأديبية الرئاسية ، ومجالس التأديب .

وقد ظل الحال كذلك ، الى أن صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، باعادة تنظيم النيابة الادارية وبانشاء المحاكم التأديبية ، بدلا من المجالس التأديبية التى ألغيت بمقتضى هذا القانون .

ونصت المـادة ٤٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ آنف الذكر على أن « يلغى القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ بانشـاء النيابة الادارية ، ويلغى كل حكم يخالف الأحكام المتقدمة » . ونصت المـادة ٤٧ على أن « جميع الدعاوى التأديبية المنظورة أمام مجالس التأديب ، والتى أصبحت بمقتضى أحكام هذا القانون من اختصاص المحاكم التأديبية ، تحال بالحالة التى هى عليها الى المحكمة التأديبية المختصة » .

ويهمنا أن نبرز أمرين لأهميتهما ، وهما :

١ ــ أن القانون المذكور ، لم ينتقص من اختصاص السلطة التأديبية الرئاسية المقرر لها طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه . فنصت المـادة الثالثة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على عدم اخلاله بحـق الجهة الادارية فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق .

كما نصت المـادة ١٢ من هذا القانون على أنه « اذا رأت النيـابة الادارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشـد من الخصم من المرتب مدة لا تجاوز ١٥ يوما ، تحيل أوراق التحقيق الى الوزير أو من يندبه من وكلاء الوزارة أو الرئيس المختص » .

هذا فى حالة ما اذا قامت النيابة الادارية بالتحقيق . وقد عرفنا أن الجهة الادارية لا تلتزم برأى النيابة فى هـذا الخصوص . فللادارة أن تحفظ التحقيق ولو اقترحت النيابة المذكورة ، مجازاة العامل . وللادارة أن تعاقب العامل ، ولو اقترحت النيابة حفظ الأوراق ، كما يجـوز للادارة عند احالة الأوراق اليها من النيابة الادارية باقتراح الحفظ أو توقيـع جزاء ــ أن تعيد الأوراق الى النيابة المذكورة لتقيم الدعوى التأديبيـة على العامل .

أما اذا تولت الجهة الادارية ، التحقيق ، فهى تترخص فى التصرف فيه ، بالحفظ ، أو بالمساءلة أى بتوقيع جزاء ، أو بالاحالة الى المحاكمات التأديبية .

٢ — ان القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ قد نص فى مادته ٤٦ على أن أحكامه لا تسرى على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتأديبهم قوانين خاصة .

ومن ثم فان مجالس التأديب ، أو هيئات التأديب ، الخاصة بهؤلاء الموظفين لم تلغ بمقتضى هذا القانون . بل انها لازالت قائمة طبقا للقوانين الخاصة بتأديب هؤلاء الموظفين .

مثال ذلك ، مجالس التأديب الخاصة بهيئات التدريس بالجامعات ، أو هيئة الشرطة ، أو أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى .

وبذلك ، فان السلطات التأديبية ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، هى :

١ — السلطة الرئاسية .

٢ — المحاكم التأديبية .

٣ — مجالس التأديب بالنسبة للطوائف التى تنظم شئون تأديبيهم تشريعات خاصة ، وذلك على النحو السالف ايضاحه .

رابعا : السلطات التأديبية فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

١ — السلطة الادارية الرئاسية .

٢ — المحاكم التأديبية .

٣ — المجالس التأديبية ، وذلك بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة ، وذلك عملا بالمادة الأولى من مواد اصدار

القانون المذكور (١) ؛ والمــادة ٤٦ من القانون رقــم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية (٢) .

خامسا : السلطات التاديبية ، فى ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ثم فى ظل القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العــاملين :

يبين من استظهار مواد هذين القانونين (٣) ، وكذلك المــادة ٤٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادراية والمحاكمــات التأديبية (٤) أن السلطات التأديبية فى ظل كل من القانونين سالفى الذكر ، هى ذات السلطات التى كانت قائمة فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهى :

١ ــ السلطات الرئاســية .

٢ ــ المحاكم التأديبيــة .

٣ ــ المجالس التأديبية ، وذلك بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصــة .

وذلك على تفصيل سنوضحه لدى الحديث عن اختصاص كل من هذه الســلطات .

---

(١) تنص هــذه المــادة ، على أن لا تسرى أحكام هذا القانون على الوظائف التى تنظمها قوانين خاصة ، فيما نصت عليه هذه القوانين .

(٢) تنص المــادة ٤٦ من القانون المشــار اليه على أن : « لا تسرى احكام هــذا القانون ، على الموظفــين الذين ينظم التحقيــق معهم وتأديبهم قوانين خاصة » .

(٣) سيما المــادة ٥٨ من القــانون رقــم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمــادة الأولى من مواد اصداره ، والتى تحدد نطاق سريانه . وكذلك المــادة ٨٢ من القانون رقــم ٤٧ لســنة ١٩٧٨ ، والمــادة الأولى من مواد اصــداره والتى ترسم مجال تطبيقه .

(٤) سبق ايراد نص المــادة ٤٦ المشار اليها .

٥٧ — صفوة القول ، فيما يتعلق بأنواع السلطات التأديبية :

أولا : في ظل العمل بالأوامر العالية ، وكذلك في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة وقبل العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ••• وهى :

١ — السلطة التأديبية الرئاسية أو الادارية •

٢ — مجالس التأديب • أو السلطة التأديبية شبة القضائية •

ثانيا : النظام الحالى للسلطات التأديبية :

هى ذات السلطات التأديبية ، منذ العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية — وفى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، ثم القوانين ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين المدنيين بالدولة — وهذه السلطات ، كماسلف البيان هى :

١ — السلطات التأديبية الرئاسية أو الادارية •

٢ — المحاكم التأديبية •

٣ — مجالس التأديب ، بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة على ما سلف بيانه •

الفصل الثالث

مالا يعتبر سلطات تأديبية

٥٨ ـ مجلس الوزراء ليس سلطة تأديبية :

ذلك أن القانون لم يخول مجلس الوزراء ، أية سلطة بالنسبة الى المسائل التأديبيـــة .

فلا هو يملك توقيع أية عقوبة تأديبية مما نصت عليها القوانين . كما أنه لا يملك التعقيب على هذه العقوبات التى توقعها جهات الاختصاص .

واعتباره مهيمنا على مصالح الدولة ، لا يمنحه اختصاصا فى مسائل عين القانون ـ على وجه الدقة والتحديد ـ السلطات المختصة بها ، ولم يذكره بين السلطات . والمقرر أنه لا اختصاص الا بنص (١) .

٥٩ ـ رئيس مجلس الوزراء ، ليس سلطـة تأديبية ، بالنســبة للعاملين فى الوزرات والمصالح المختلفة :

فرئاسته للوزراء ، أو لمجلس الوزراء ، واشرافه على العمل فى أجهزة الدولة ، لا يخوله سلطة التأديب لأن المشرع حدد الاختصاص بذلك ، دون أن يجعل لرئيس الوزراء سلطة التأديب ابتداء أو تعقيبا بالنســبة للعاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام أو غيرهم .

٦٠ ـ النيابة الادارية ، ليست من السلطات التأديبية :

ذلك أنه يبين من استظهار المواد من ٧ الى ١٧ من قانون النيــابة الادارية رقم ١١٧ رقم ١٩٥٨ وهى متعلقة بمباشرة التحقيق والتصرف فيه

---

(١) ج . برقم ٦٠٥ فى ١٩٥١/٦/١٧ ، س ٦ ص ١٢٥٩ ب ٨٨ .

ان النيابة الادارية لا تعتبر طبقا لهذا القانون من السلطات التأديبية، كما أنها لا تعتبر كذلك وفقا لأى قانون آخر . ولم يخصها الشارع بأى نوع من التأديب تتولاه . وحتى الوقف عن العمل كاجراء احتيـاطى ، لا يدخل فى اختصاصها وانما تملك فحسب اقتراح ذلك ، ويصـدر قرار الوقف بقرار من الجهة الادارية المختصة (١) .

٦١ — الرقابة الادارية ، ليست سلطة تاديب :

فقد كانت — طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — جزءا من النيابة الادارية . ثم فصلت عن النيابة المذكورة ، وأصبحت هيئة مستقلة تتبـع رئيس مجلس الوزراء طبقا للقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ .

ويبين من استقراء نصـوص هذا القانون ، وتبيان الاختصاصـات التى خولها الرقابة الادارية ، أن مهمتها أساسا هى البحث والتحرى عن المخالفـات الادارية والمـالية والجرائم الجنـائية التى تقع من الموظفين أثناء مباشرتهم لواجبات وظائفهم ، وكشـف هذه المخالفـات والجرائم وضبطها أو منع وقوعها .

وقد نصت المـادة ٦ من القانون المذكور ، أنه يجوز للرقابة الادارية طلب وقف الموظف عن أعمال وظيفته أو ابعاده مؤقتا عنهـا اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك . ويصـدر قرار الايقاف المؤقت من رئيس مجلس الـوزراء .

كما نصت المـادة الثامنة من هذا القانون ، على أنه : « اذا أسفرت التحريات أو المراقبة عن أمور تستوجب التحقيق ، أحيلت الأوراق الى النيابة الادارية أو النيابة العامة حسب الأحوال ، باذن من رئيس الرقابة الادارية أو من نائبه ... » .

---

(١) ق . أ ١٩٥٢ لسـنة ١٧ فى ١٩٦٣/٤/١٧ ، مجمـوعة الخمس سنوات ص ١٨٧ ب ٩٦ .

ومن هذا يتضح أن الرقابة الادارية ، لا تملك أية سلطة تأديبية • بل انها لا تملك حتى مجرد الوقف الاحتياطى عن العمل • كما أنها لا تختص باجراء التحقيق بالمعنى الفنى للتحقيق ، وانما تختص باجراء التحريات والمراقبة • واذا أسفرت هذه أو تلك عن أمور تقتضى التحقيق ، أحالت الأوراق الى جهة الاختصاص بالتحقيق حسب الأحوال ••• أى الى النيابة الادارية أو النيابة العامة ، أو الجهة الادارية التى يتبعها العامل •

ومن ثم فان الرقابة الادارية ، لا تعتبر من سلطات التأديب •

الغـــاء هيئة الرقابة الادارية ، ثم اعادتها :

لقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٧ لسنة ١٩٨٠ بالغاء هذه الهيئة • ثم تقرر بعد ذلك اعادتها ، وصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٨ لسنة ١٩٨٢ بتعيين رئيس لها •

٦٢ — الجهاز المركزى للمحاسبات ، ليس سلطة تأديب :

فهو ليس سلطة تأديب ، بالنسبة للعاملين فى أجهزة الدولة •• بمعنى أنه لايختص بتوقيع أية عقوبة تأديبية على أى من هؤلاء العاملين بالوزارات أو المصالح أو غيرها ، أو العاملين بالقطاع العام •

وانما هو يختص بالاعتراض على القرارات الصادرة بالتصرف فى التحقيقات المتعلقة بالمخالفات المـالية ، دون المخالفات الادارية • وله اذا لم يوافق على القرار الصـادر بالتصرف ، أن يعيد الأوراق الى الجهـة المختصة موضحا ملاحظاته واقتراحاته • كما يجوز له ، فى هذه الحالة ، بدلا من اعادة الأوراق أن يقرر احالة العامل الى المحاكمة التأديبية ويرسل الأوراق الى النيابة الادارية لتقيم الدعوى التأديبية ، وفى هذه الحـالة تلتزم النيابة المذكورة باقامة الدعوى أمام المحكمة التأديبية المختصة •

الفصل الرابع

سلطة التأديب ، ليست حتما
فرعا من السلطة الرئاسية

٦٣ — لقد ذهب البعض الى القول بأن سلطة التأديب فرع من السلطة الرئاسية :

وهذا القول ، يمكن أن يكون صحيحا ، فى النظام التأديبى الذى يقوم على أساس السلطة التأديبية الرئاسية وحدها ، دون غيرها من النظم .

أما حيث يأخذ التشريع بنظم أخرى ، غير النظام الرئاسى فى التأديب شبه القضائى ، أو نظام التأديب القضائى ، فلا يصح القول على اطلاقه بأن التأديب فرع من السلطة الرئاسية .

وبالتالى فلا يصح هذا القول ، فيما يتعلق بتشريعاتنا التأديبية :ذلك أنها لا تأخذ بالنظام الرئاسى فحسب . وانما تأخذ بأنظمة التأديب الثلاثة على الوجه السالف ايضاحه .

ومن الجانب الآخر ، فليس كل سلطة تأديبية ، سلطة رئاسية للعامل : فالمحاكم التأديبية ، هى سلطة تأديبية ، ولكنها ليست سلطة رئاسية بالنسبة للعاملين الذين يقدمون للمحاكمة أمامها .

الفصل الخامس

التاديب .. ما بين الطابع الادارى ، والطابع القضائى

٦٤ ــ الخلاف فى الفقه ، حول هذا الموضوع :

ان بعض الفقه ينادى بتغليب الطابع الادارى فى التأديب . كما ينادى فريق آخر بتغليب الطابع القضائى .

وسنعرض ، لأسانيد الفريق الأول ، ثم لرد الفريق الثانى عليها . ونبسط بعد ذلك ، رأينا فى هذا الخصوص .

٦٥ ــ اهم حجج المنادين بتغليب الطابع الادارى فى التاديب :

١ ــ ان الرئيس الادارى ، مسئول عن حسن سير العمل فى المرفق المنوط به ادارته . وحيث تكون المسئولية ، يجب أن تكون السلطة ، والا استحال على الرئيس الادارى القيام بمهمته .

٢ ــ ان اسباغ وصف المخالفة ، على الفعل ، ثم تقدير الجزاء الملائم لكل مخالفة ، أمر لا يخضع دائما لاعتبارات قانونية مجردة . بل يتم فى ضوء الكثير من الاعتبارات العملية . كما يتوقف على طبيعة المرفق الذى ينتمى اليه العامل . وقد لا يتحقق للقضاء معرفة هذه الاعتبارات .

٣ ــ ان قصر سلطة الرئيس الادارى ، على مجرد الاتهام ، واحالة العامل الى المحاكمة التأديبية ، يهز هيبة الرئيس الادارى اذا ما برىء العامل .

٤ ــ ان اجراءات التاديب ، تتاخر اذا جعل التأديب فى غير يد الادارة وبالتالى تفقد العقوبة فاعليتها وأثرها المطلوب فى الردع والاصلاح .

٥ — ان الهدف من التأديب ، ليس مجرد العقاب فحسب • بل انه يرمى أساسا الى تمكين المرفق من أداء رسالته • وقيام الادارة بالتأديب ، يجعلها تحيط بالظروف التى أدت الى ارتكاب الخطأ أو سهلت ارتكابه ، وليتسنى لها سد الثغرات ومعالجة العيوب فى نظام الادارة •

٦٦ — الرد على حجج المنادين بالطابع الادارى فى التأديب :

١ — ان الطابع القضائى فى التأديب ، أو نظام المحاكم التأديبية • من شأنه أن يتيح للعامل المتهم ضمانات أكبر ، ويجعله أكثر اطمئنانا ، نظرا لحيدة القضاء وعدم تأثرهم بدوافع شخصية أو ذاتية قد تخالط بعض الرؤساء الاداريين فى استعمالهم لسلطة التأديب •

٢ — كون الرئيس الادارى مسئولا عن حسن سير المرفق ، لا يعطيه رخصة كاملة شاملة فى أن يكون مناط التأديب كله فى يده — فرجال الأمن ، مثلا ، مسئولون عنه ، ومع ذلك لم يقل أحد بوجوب أن يكونوا هم القضاة الذين ينزلون العقاب بالمتهم •

٣ — ان القضاء التأديبى ، قضاء متخصص — ويجب أن يكون كذلك — وبالتالى فانه ، فضلا عن احاطته الكاملة بالأصول القانونية الواجبة الاتباع ، فانه أيضا يحيط بالاعتبارات العملية التى تقوم عليها الادارة ، وما يجب أن يكون عليه أداء العمل الوظيفى ، وأسس الادارة العامة ومبادئها ونظامها •

ومن ثم تسقط حجة القائلين بأن القضاء ، لا يلم بهذه الاعتبارات العملية • وفضلا عن هذا ، فان انشاء المحاكم التأديبية ، لم يسلب الرؤساء الاداريين سلطاتهم فى التأديب • بل ان الولاية التأديبية ، موزعة بينها وبين تلك المحاكم ، على النحو الذى قدره المشرع ، فأعطى هؤلاء الرؤساء جانبا من هذه الولاية ، ليضمن للادارة فاعليتها ، وجعل الجانب الآخر للمحاكم التأديبية — وهو الجانب الخاص بالجرائم التأديبية التى

تستوجب توقيع عقوبات جسيمة على العامل — والحكمة من جعل الاختصاص لتلك المحاكم ، فى هذا النوع من الجرائم ، هى توفير الضمان والاطمئنان للعامل ، ليتلقى العقوبة — وان كانت جسيمة — بنفس أكثر اطمئنانا مما لو صدرت من الرئيس الادارى .

٤ — القول بأن اجراءات التأديب القضائى تتأخر ... مردود عليه ، بأن هذا التأخير قد يكون مرده دقة التحقيق الادارى أو عدم استكماله المستندات الواجب ضمها ، أو تراخى الادارة فى ضمها .

وأخذا بدواعى السرعة ، فى هذا الشأن ، فقد حرص المشرع ، فى كل التشريعات الخاصة بهذه المحاكم ، على أن تفصل فى الدعاوى على وجه السرعة . فقد نص على ذلك فى المادة ٢١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، كما نص عليه أيضا فى المادة ٣٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة .

٥ — ان المحكمة التأديبية ، لا تقوم على تأديب العاملين فى مرفق معين أو مصلحة معينة كما هو الحال بالنسبة للرئيس الادارى . وانما تختص بتأديب العاملين فى عدة وزارات وما يتبعها أو يخضع لاشرافها من مصالح وهيئات متعددة .

ومن ثم فان المحكمة التأديبية ، تكون أكثر قدرة على ضبط الميزان لتقدير العقوبة ، بما يحقق أكبر قسط من العدل ، والمساواة بين ذوى الظروف المتماثلة ، ولو اختلفت الوزارات أو المصالح أو الهيئات التى يتبعونها .

ولا مراء فى أن الرؤساء الاداريين فى هذه الجهات المختلفة ، سيختلفون فى التقدير لو نيط بهم التأديب فى مثل هذه الجرائم ، وبالتالى تتفاوت العقوبات التى يوقعونها ، مع تماثل الجرائم ، الأمر الذى يجافى

مبادىء المساواة عند التساوى فى الظروف • وبالتالى فان نظام المحاكم التأديبية ، هو أدنى الى تحقيق هذه المبادىء الواجبة الاتباع •

كما أن المحاكم التأديبية بحكم مهمتها واحاطتها بمقتضى هذه المهمة ، وبأصول الادارة ومبادئها ومقتضياتها •• وما يعرض عليها من قضايا تتناول فى كثير منها أوجها من النقص أو العيب فى نظام الادارة فى الوزارات والمصالح الداخلة فى اختصاصها ، فانها تحيط بأسباب النقص هذه ، وكثيرا ما تضمن أحكامها التوصيات اللازمة لتلافى النقص والعيوب ، وسد الثغرات ، فى الجهاز الادارى •

٦٧ — رأينا الخاص :

نحن نرى أنه يلزم أن نأخذ فى مجال التأديب ، بكلا النظامين • أى بنظام التأديب الادارى ، وكذلك بنظام التأديب القضائى • فلكل من هذين النظامين ، خصائصه التى تتطلب وجوده •

كما نرى الأخذ — الى جانب هذين النظامين — بنظام مجالس التأديب ، أى نظام التأديب شبه القضائى • وذلك بالنسبة لمن تنظم شئون تأديبهم ، تشريعات خاصة • وذلك لأن ثمة اعتبارات بالنسبة لبعض الطوائف — كأعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، وأعضاء السلكين السياسى والقنصلى ، والهيئات القضائية — هذه الاعتبارات تستوجب أن يكون تأديب أعضائها ، داخل أسرتهم ، طبقا لتقاليدها ونواميسها •

وهو ما تأخذ به تشريعاتنا الحالية فعلا • اذ أنها تأخذ بهذه النظم الثلاثة •

الفصل السادس

مناط توزيع الاختصاص التأديبى بين الجهة الادارية ، والمحاكم التأديبية .. وبيان هذا الاختصاص فى حالات خاصة

٦٨ ــ سنتحدث فى هــذا المقــام ، عن الأصــل العام فى توزيع الاختصاص التأديبى بين هاتين الجهتين ... ثم نحدد هذا الاختصاص ، فى بعض الحالات الخاصة وذلك على النحو التالى :

٦٩ ــ الأصل العام فى توزيع الاختصاص التــأديبى بين المحــاكم التأديبية والجهات الادارية :

ان المشرع قد عمد ــ بصفة عامة ــ الى توزيع الاختصاص التأديبى بين الجهات الادارية والمحاكم التأديبية ، بناء على أساسين جوهريين هما :

١ ــ مستوى العامل الوظيفى ، أى فئته ودرجته .

٢ ــ نوعية الجزاء التأديبى ، ومدى جسامته (١) .

٧٠ ــ تحديد الاختصاص التأديبى ، فى بعض الحالات :

ان ما أسلفناه ، يمثل القاعدة العامة فى توزيع الاختصاص التأديبى ، بين الجهات الادارية والمحاكم التأديبية .

بيد أن هنالك بعض الحالات ، يهمنا أن نوضح وجه الاختصــاص التأديبى فى شأنها ، لأهميتها أو لمــا أثارته من خلاف أو تســاؤلات .. وأبرز هذه الحالات هى :

---

(١) وفضلا عن هذا ، فقد يكون لصفة العامل اعتبار فى تحديد الجهة المختصة بتأديبه ، كما هو الحال بالنســبة لرئيس وأعضاء مجالس الادارة المعينين والمنتخبين ، وكذلك أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابيــة ، فى القطاع العــام ، حيث توجــد جزاءات تأديبية لا يجــوز توقيعها عليهم الا بمعرفة المحكمة التأديبية فى حين أن الجهة الادارية كان يجوز لهــا توقيع هــذه الجزاءات لولا تمتعهم بالصفة سالفة الذكر .

١ — حالة انتهاء خدمة العامل .

٢ — حالة الفصل كأثر لحكم جنائى .

٣ — حالة الفصل ، كجزاء للعمل فى شركة مساهمة .

٧١ — ما هى الجهة المختصة بمساءلة العامل الذى انتهت خدمته ؟؟ هل تملك الجهة الادارية ذلك ... أم ينعقد الاختصاص للمحاكم التأديبية وحدها .. ؟ ؟

ان هذا يقتضى بداءة ... تبيان ما اذا كان يجوز تأديب العامل بعد تركه الخدمة ؟؟

وان كان جائزا .. فما هى الجهة التى تختص بتأديبه .. ؟؟

وسنتولى عرض ذلك على النحو التالى :

٧٢ — هل تجوز المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة ، بعد انتهاء خدمتهم .. ؟ ؟

لقد تطورت التشريعات الخاصة بهذا الموضوع ، على الوجه التالى:

اولا : فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :

١ — لم يكن هذا القانون لدى بدء العمل به ، ينص على ذلك . وكان الرأى الصحيح ، أنه لا تجوز ملاحقة الموظف بالمساءلة التأديبية — أو الاستمرار فيها — بعد انتهاء خدمته . بل تنقضى الدعوى التأديبية ، ان كانت قد أقيمت عليه بمجرد انتهاء خدمته . وذلك لأن مناط الولاية التأديبية هو وجود رابطة الوظيفة . فاذا انتهت هذه الرابطة ، انحسرت تبعا لها الولاية التأديبية (١) .

---

(١) راجع فى مناط الولاية التاديبية ، كتابنا « المسئولية التاديبية والجنائية »

٢ — صدر المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بانشاء مجلس تأديبى لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفات التأديبية . وقد نص فى المادة ٢٠ على أن « تسقط الدعوى التأديبية بمضى خمس سنوات من تاريخ وقوع المخالفة . كما نص فى المادة ٢١ على أنه يجوز اقامة الدعوى التأديبية على الموظف الذى يكون قد ترك الخدمة لأى سبب كان، وتوقع عليه احدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى هذه المادة .

وطبقا لذلك ، فانه كان يجوز اقامة الدعوى التأديبية على الموظف الذى ترك الخدمة ما دامت المخالفة لم تسقط بمضى خمس سنوات .

والمقصود بالمخالفة فى هذا الخصوص ، هو المخالفة المالية ... لأن المرسوم بقانون سالف الذكر خاص بهذه المخالفات .

أما المخالفات الادارية ، فقد ظلت على حالها السابق ايضاحه ، ما دام لم يوجد نص خاص يجيز مساءلة الموظف عنها تأديبيا بعد انقضاء خدمته .

٣ — ثم صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ السنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وقد نص هذا القانون على الغاء المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ سالف البيان . كما نص على أن الدعوى التأديبية لا تسقط طوال مدة وجود الموظف بالخدمة ، وتسقط بمضى خمس سنوات من تاريخ تركه الخدمة لأى سبب . كما نص على أنه يجوز اقامة الدعوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية على الموظف الذى ترك الخدمة . ويحكم عليه بأحدى العقوبات المنصوص عليها فى هذا القانون بالنسبة لمن ترك الخدمة .

ومن هذا يبين أنه طبقا لهذا القانون ، تجوز اقامة الدعوى التأديبية، عن المخالفات سواء كانت مالية أو ادارية ، على الموظف الذى انتهت خدمته ، وذلك خلال مدة خمس سنوات من انتهاء الخدمة .

ثانيا : فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العـــاملين المدنيين بالدولة :

لقد فرق هــذا القانون بين المخالفة الادارية ، والمخالفة المـــالية ، طبقا لمـــادته ٦٧ ، وذلك على النحو التالى :

١ ـــ تجوز اقامة الدعوى التأديبية ، بالنسبة للمخالفات الادارية ، والمخالفات المـــالية التى لا يترتب عليها ضياع حق مالى للخزانة العامة ، ولو كان الموظف قد ترك الخدمة لأى بسبب • ولكن يشترط أن يكون التحقيق قد بدىء فيـــه قبل انهـــاء خدمة العامل ، والا فلا تجوز اقامة الدعوى عليه •

٢ ـــ بالنسبة للمخالفات المـــالية ـــ التى يترتب عليها ضـــياع حق للخزانة العامة ـــ يجوز اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء خدمة العامل ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها •

وتوقع احدى العقوبات التـــأديبية التى نص عليها هذا القـــانون بالنسبة لمن ترك الخدمة •

ثالثا : القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

لقد استصحب ـــ وفقا لمـــادته ٦٤ ـــ ذات المبادىء السابقة التى نص عليها القانون رقم ٤٦ لســـنة ١٩٦٤ ، بالنسبة لجواز اقامة الدعوى التأديبية على العامل الذى انتهت خدمته ، وذلك طبقا للضوابط السابق بيانها سيما ما تعلق منها بالتفرقة بين المخالفات المـــالية التى لا يترتب عليها ضياع حق للخزانة ، وتلك التى يترتب عليها ضياع مثل هذا الحق •

رابعا : القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة:

لقد نص فى المـــادة ٨٨ على أنه : « لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى

سبب من الأسباب ، من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة ، اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشهر عند انتهاء الخدمة .

واستثناء من حكم المادة ١٤٤ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له ، تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عند استحقاقها ، وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الادارى على أمواله .

ومن هذا يتضح أن المشرع فى هذا القانون ، استصحب ذات نهجه الذى التزمه فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، بنظام العاملين المدنيين فى الدولة ، وذلك من حيث جواز اقامة الدعوى لمن ترك الخدمة ما دام التحقيق كان قد بدىء معه قبل انتهاء الخدمة ، وذلك بالنسبة للمخالفات التى لا يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة ... أما المخالفات التى يترتب عليها ضياع مثل هذا الحق ، فيجوز اقامة الدعوى بالنسبة لها ، على مرتكبها ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء خدمته ، وذلك خلال خمس سنوات من انتهاء الخدمة .

وتوقع على العامل — وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — الغرامة المنصوص عليها فى المادة ٨٨ ، وذلك عند ثبوت المخالفة .

٧٣ — هل تجوز مساءلة العاملين فى القطاع العام ، بعد انتهاء خدمتهم ؟

طبقا لنظم هؤلاء العاملين السابقة على نظامهم الحالى الصادر

بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، لم تكن تجوز مساءلتهم تأديبيا بعد انتهاء خدمتهم • بل ان الدعوى التأديبية ، اذا أقيمت على أى منهم ، ثم انتهت خدمته لأى سبب ، فان هذه الدعوى كانت تنقضى بأثر حتمى لانتهاء الخدمة (١) •

أما نظامهم الحالى ، فقد ردد فى المادة ٩١ منه ، نص المادة ٨٨ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة السابق ايراد نصها وشرحها •

وبالتالى فقد أضحى العاملون فى القطاع العام ، مثل العاملين المدنيين بالدولة فى هذا الخصوص • بمعنى أن انتهاء خدمة العامل فى القطاع العام ، لأى سبب كان ، لا يمنع من متابعته بالمسئولية التأديبية ، وذلك على التفصيل وبالضوابط التى سلف بيانها بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة •

٧٤ — الاختصاص التأديبى •• فى حالة انتهاء خدمة العامل ، معقود للمحكمة التاديبية وحدها :

لا يوجد أى اختصاص تأديبى للجهة الادارية بالنسبة لمثل هذا العامل ، فقد انتهت خدمته بها ، وانحسرت تبعيته لها •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت محكمة القضاء الادارى — فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — بقولها : « من حيث انه وان كانت المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد أتاحت للجهات الادارية توقيع بعض الجزاءات على العاملين الموجودين بالخدمة فى حدود ضيقة لاتجاوز عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب بقيود • الا أن هذه المادة بذاتها قد عادت الى الأصل حين نصت فى وضوح على عدم جواز توقيع أية عقوبة أخرى

---

(١) انظر فى تفصيل ذلك ، كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام » ص ٣٠ وما بعدها .

من تلك العقوبات التى عددتها المـادة ٦١ من ذلك القانون على العاملين الموجودين بالخدمة الا عن طريق المحكمة التأديبية المختصة • ومتى كان ذلك وكان هذا هو شأن من كان عاملا بالخدمة وقت توقيع الجزاء ، فان من ترك الخـدمة وانحسرت عنه صـفة الوظيفة العـامة يصبح بعيدا عن متناول الجهة الادارية فى توقيع أى جزاء عليه • اذ لم يعد تابعا لها بعد أن انقضت الرابطة الوظيفية التى كانت تربطه بها ، ومن ثم فلا اختصاص فى توقيع الجزاءات المنصوص عليها بالمـادة ٦٧ من ذلك القانون على من ترك الخدمة الا للمحكمة التأديبية وحدها ، ويكون القرار المطعون فيه بذلك — وقد صدر من الجهة الادارية وليس من المحكمة التأديبية — قد فقد ركنا من أركانه الأساسية (١) •

وقد ظل هذا المبدأ قائما وفقا لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة • ولا زال هذا المبدأ ساريا أيضا فى ظل العمل بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين والصـادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وذلك لذات الأسباب التى أوردها الحكم سالف البيان • وفضلا عن هذا فان المـادة ٨٨ من القانون الأخير تنص على أنه :« لا يمنع انتهاء خدمة العـامل لأى سبب من الأسـباب من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته •

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبـل انتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها •

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقـل عن خمسـة جنيهات ، ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى يتقاضاه العامل فى الشهر عند انتهاء الخدمة » •

---

(١) ق • أ فى الدعوى ٧٦١ لسـنة ٢٣ فى ١٩٧٢/٤/٥ ، س ٢٦ ص ١٠٥ ب ٤٥ •

وظاهر من هذا النص أن المشرع انما يتحدث ـ فيما يتعلق بمساءلة العامل الذى ترك الخدمة ـ عن « اقامة الدعوى التأديبية » وعن « الاستمرار فى محاكمته » .

وهذا الاجراء ، أو ذاك لا يكون الا أمام المحكمة التأديبية . الأمر الذى يدل دلالة قاطعة على أن الاختصاص التأديبى فى هذه الحالة ، انما ينعقد للمحكمة التأديبية .

وهذا المبدأ يسرى أيضا بالنسبة للعاملين فى القطاع العام : فقد سبق أن أوضحنا أن المشرع قد ردد فى المادة ٩١ من نظامهم الجديد ـ الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ـ ذات نص المادة ٨٨ من النظام الجديد للعاملين المدنيين بالدولة ، والسالف ذكرها .

كما أشرنا الى أن نص المادة ٩١ آنفة الذكر ، مستحدثة بالنسبة للعاملين فى القطاع العام . اذ أن نظمهم السابقة لم تتضمن مثل هذا النص .

وصفوة القول ، هو أن الاختصاص التأديبى ، بالنسبة للعامل الذى انتهت خدمته ، ينعقد للمحكمة التأديبية . ويستوى أن يكون هذا العامل ، من العاملين أصلا بالحكومة أو بالقطاع العام .

٧٥ ـ الاختصاص فى حالة فصل العامل كأثر لحكم جنائى :

لقد اختلف الرأى فيما يتعلق بأثر الحكم الجنائى الذى يترتب عليه فصل العامل من الخدمة ... هل هذا الفصل يتم بقوة القانون.. أم يلزم صدور قرار أو حكم بذلك ـ وسنعرض لكل من الرأيين على النحو التالى :

١ ـ لقد ذهب رأى الى القول بأن انهاء الخدمة أو العزل من الوظيفة كأثر لحكم جنائى موجب لذلك ... لا يقع تلقائيا بمجرد صدور الحكم

وصيرورته نهائيا • بل لابد من تدخل الادارة باصدار قرارها بالعزل متى قام موجبــه •

وللادارة أن تستقل باصدار هذا القرار ، دون احالة الموضوع الى المحكمة التأديبية • ولكن هذا لا يمنعها من احالته الى هذه المحكمة متى رأت ذلك •

وبالتالى فان الجهــة الادارية ، بالخيار بين أن تصــدر هى القرار بعزل الموظف أو أن تحيله الى المحكمة التأديبية (١) •

٢ ــ ذهب رأى آخر الى القول بأن الفصل من الخدمة كأثر للحكم الجنائى • •يتم تلقائيا بقوة القانون ذاته ولا يحتاج الى قرار ينشئه •• ولا يعدو القرار الذى يصدر فى هذا الخصوص أن يكون كاشــفا لهذا المركز القانونى الناشىء من القانون ، وبالتالى فان هذا القرار هو اجراء تنفيذى لمقتضى الحكم المذكور • ومؤدى هذا أنه لا اختصاص للمحاكم التأديبية فى هذا الشــأن ، لأن الفصل من الخدمة فى هــذه الحالة ليس عقوبة تأديبية •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأنها سبق أن قضت بأن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليــه فى جنــاية أو جريمة مخلة بالشرف ــ طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لســنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ــ دون ما حاجة الى استصدار قرار بالعزل • فان صدر مثل هذا القرار ، فانه يعتبر من قبيل الاجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون (٢) •

---

(١) أ • ع ٨١١ لســــنة ١٢ فى ١٩٦٩/٥/٣١ ، س ١٤ ص ٧٤٥ ب ٩٩ •

(٢) أ•ع ١٤١٣ لســــــنة ٧ فى ١٩٧٥/٤/٢٤ ، س ١٠ ص ١١١٣ ب ١١٠ •

ونحن نؤيد هــذا الرأى للأسـباب التى استند اليها .. وبالتالى فلا مساغ لاحالة مثل هذا الموضوع الى المحكمة التأديبية لتقرير العزل من الوظيفة ... لأن هذا يتم بقوة القانون .

٧٦ — الاختصاص بتوقيع عقوبة الفصل من الخـدمة ، كجزء حتمى لجمع العـامل بين عمله الحكومى والعمل فى شركة مساهمة دون ترخيص بذلك :

ان المـادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المعدلة بالقـانون رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ ، تنص على أن « يفصل الموظف الذى اقترف هذا الحظر من وظيفته من الجهة التابع لها بمجرد تحققها من ذلك » .

ومن المقرر أن للجهة الادارية ، أن توقع هذه العقوبة الحتمية — مهما كان المستوى الوظيفى للعامل — لأن القانون خولها هذه السلطة . كما يجوز لها أن تحيل العامل الى المحكمة التأديبية ، لتوقع عليه هـذا الجزاء الحتمى ، متى تحقق موجبه .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت أنه يسـتفاد من نص المـادة ٩٥ من القـانون المذكور : « أن المشرع قد خول الجهـة الادارية الحق فى فصل الموظف اداريا متى تحققت من وقوع المخالفة دون احالته الى المحاكمة التـأديبية ، الا أنه ليس معنى ذلك أن هـذا الحق مقصور على الجهة الادارية وحدها ، بل ان لها كذلك احالته الى المحاكمة التأديبية اذا رأت وجها لذلك ، وفى هذا مصلحة محققة للموظف ، اذ ليس من شك أن فى محاكمة الموظف تأديبيا ضمانا أوفى له من مجرد فصـله بقرار ادارى » (١) .

وبهذا أفتت أيضا الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة (٢) .

---

(١) أ.ع ١٦٥٦ لسنة ٦ فى ١٩٦١/١/٢١ ، س ٦ ص ٦٢٨ ب ٨١ ،
أ.ع ١١٥٩ لسنة ٩ فى ١٩٦٦/١٢/١٧ ، س ١٢ ص ٤٣٢ ب ٤٢ .
(٢) ج.ع فى ١٩٦٣/٥/٢٢ ، س ١٧ ص ٧٢٣ ب ٢٨٤ .

الباب الثانى

السلطات التأديبية بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة

٧٧ ـ بيان وتقسيم :

ان هذه السلطات التأديبية ، الخاصة بموظفى الدولة أو العاملين المدنيين بالدولة ، هى :

١ ـ السلطات التأديبية الادارية أو الرئاسية .

٢ ـ السلطات التأديبية القضائية ، أى المحاكم التأديبية ـ والسلطات التأديبية شبه القضائية ، أى مجالس التأديب .

وسنفصل الحديث ، عن كل من هذه السلطات ، فى فصل مستقل .

الفصل الأول

السلطات التأديبية الادارية او الرئاسية
للعاملين المدنيين بالدولة

٧٨ — تقسيم البحث :

تبيانا لهذه الدراسة ، سنورد **اولا** : النصوص المتعلقة بالسلطات التأديبية المذكورة • وسنرى من هذه النصوص ، وتطورها ، أن تلك السلطات هى بصفة أساسية : الوزير ومن فى حكمه ، وكذلك شاغلو وظائف الادارة العليا — من أجل هذا ، سنقسم دراستنا هذه ، **الى اربعة مباحث** ، على النحو التالى :

المبحث الأول : النصوص الخاصة بالسلطات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة •

المبحث الثانى : السلطة التأديبية للوزير •

المبحث الثالث : السلطة التأديبية لشاغلى الوظائف العليا •

المبحث الرابع : ضوابط توقيع عقوبتى الانذار والخصم من المرتب ، بمعرفة هذه السلطات الادارية •

المبحث الأول
تطور النصوص التشريعية الخاصة بالسلطات التأديبية

٧٩ — النصوص فى الأوامر العالية ، اى السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ :

لقد بين المشرع فى الأوامر العالية الصادرة فى ٣ من ابريل سنة ١٨٨٣، و٢٤ من مايو سنة ١٨٨٥ و٢٣ من مارس سنة ١٩٠١ والأوامر المعدلة لها ، العقوبات التأديبية التى يجوز الحكم بها على الموظف أو المستخدم فى

المصالح الملكية ، وبيّن السلطات المختصة بتوقيعها وتعديلها أو الغائها .
كما بين الاجراءات الخاصة بالمحاكمة التأديبية والمواعيد المتعلقة بها .

ويتضح من استعراض هذه الأوامر أن السلطات المختصة فى مسائل التأديب هى :

١ — رئيس المصلحة .

٢ — مجلس التأديب .

٣ — المجلس المخصوص .

أما رئيس المصلحة فله أن يحكم بالانذار ويقطع الماهية لمدة لا تجاوز خمسة عشر يوما . أما العقوبات الأخرى فلا يجوز توقيعها الا بناء على قرار من مجلس التأديب [1] .

٨٠ — النصوص فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :

لقد نصت المادة ٨٥ من هذا القانون — قبل تعديلها — على أن : « لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة ، كل فى دائرة اختصاصه ، توقيع عقوبتى الانذار والخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما فى السنة الواحدة بعد سماع أقوال الموظف وتحقيق دفاعه ، ويكون قراره فى ذلك مسببا » .

ثم أضيفت اليها فقرة ثانية بالمرسوم بقانون رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٥٢ ، وتقضى بأن : « ويعتبر فى تطبيق الفقرة السابقة رؤساء المصالح الرؤساء العسكريين للادارات والأسلحة العسكرية وقواد الفرق والمناطق الذين يصدر بتعيينهم قرار من وزير الحربية » .

ثم أضيفت فقرة ثالثة ، بالقانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ ، وتنص

---

(١) ج . برقم ٦٠٥ فى ١٩٥١/١١/١٧ ، س ٦ ص ٢٥٩ ب ٨٨ .

على أن : « وللوزير فى الأحوال المنصوص عليها فى المادة ٤ من القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ الخاص بانشاء النيابة الادارية (١) ، سلطة توقيع العقوبات المشار اليها فى الفقرة الأولى • كما يكون له سلطة الغاء القرار الصادر من وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة ، أو تعديل العقوبة الموقعة بتشديدها أو خفضها ، وذلك خلال شهر من تاريخ اصدار القرار ؛ وله اذا ما ألغى القرار احالة الموظف الى مجلس التأديب خلال هذا الميعاد (٢) •

ثم عدلت المادة ٨٥ سالفة الذكر بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وصار نصها كالآتى : « لوكيل الوزارة أو للوكيل المساعد أو لرئيس المصلحة ، كل فى دائرة اختصاصه توقيع عقوبتى الانذار والخصم من المرتب مدة لا تجاوز ٤٥ يوما بحيث لا تزيد مدة العقوبة الواحدة عن ١٥ يوما ، ويكون قراره فى ذلك مسببا •

ويعتبر فى تطبيق الفقرة السابقة رؤساء المصالح ، الرؤساء العسكريين للادارات والأسلحة العسكرية وقواد الفرق والمناطق الذين يصدر بتعيينهم قرار من وزير الحربية •

---

(١) تنص المادة الرابعة من القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ المشار اليه فى المتن ، على أن :

« تختص النيابة الادارية باجراء التحقيقات الادارية مع موظفى الدولة الداخلين فى الهيئة والمستخدمين الخارجين عنها والعمال ، فيما يحال اليها من الجهات الادارية المختصة وما تتلقاه من شكاوى ذوى الشأن .

ولا يسرى هذا الحكم على الموظفين الذين تنظم التحقيق معهم وتأديبهم قوانين خاصة » .

ومؤدى النص الوارد بالمتن ، أن الوزير لم يكن يملك وفقا له ، أن يوقع عقوبة تأديبية مبتداة ، الا فى الأحوال التى تباشر فيها النيابة الادارية التحقيق .

(٢) أما بالنسبة لوكلاء الوزارات المساعدين ، فقد صدر القانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٥ ، ونص على أن « يكون لوكلاء الوزارات المساعدين ، نفس سلطات وكلاء الوزارات المنصوص عليها فى مختلف القوانين واللوائح » .

وبذلك أصبح لوكلاء الوزارات المساعدين ، ذات الاختصاص التأديبى المقرر لوكلاء الوزارات فى المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ —

كما يعتبر كذلك من يعينه الوزير بقرار منه من رؤساء الادارات وغيرهم . ويشترط فى الحالة الأخيرة ألا تقل درجاتهم عن الدرجة الثانية.

وللوزير سلطة توقيع العقوبات المشار اليها فى الفقرة الأولى . كما تكون له سلطة الغاء القرار الصادر من وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة ، أو تعديل العقوبة الموقعة بتشديدها أو خفضها ، وذلك خلال شهر من تاريخ اصدار القرار . وله اذا ما ألغى القرار احالة الموظف الى مجلس التأديب خلال هذا الميعاد .

أما العقوبات الأخرى ، فلا يجوز توقيعها الا بقرار من مجلس التأديب » .

٨١ — النص فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (١) :

لقد نصت المادة ٦٣ من هذا القانون على أن : « لوكيل الوزارة ، أو لرئيس المصلحة ، كل فى دائرة اختصاصه ، توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة الواحدة عن ١٥ يوما . ويكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا ، وذلك وفقا للوائح التى يصدرها الوزير المختص.

---

(١) لقد حددت المادة الأولى من مواد اصدار هذا القانون ، مجال تطبيقه ، حيث نصت على أن :

« يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، بالأحكام المرافقة لهذا القانون . وتسرى أحكامه على وزارات الحكومة ومصالحها وغيرها من الوحدات التى يتألف منها الجهاز الادارى للدولة . كما تنظم شئون العاملين بها ، سواء منهم من كان ينطبق عليه قانون موظفى الدولة او كادر العمال . ولا تسرى هذه الأحكام على :

١ — وظائف القوات المسلحة والشرطة .

٢ — الوظائف التى تنظمها قوانين خاصة ، فيما نصت عليه هذه القوانين » .

كما نصت المادة الأولى من هذا النظام على أن : « يتألف الجهاز الادارى للدولة من الوحدات الآتية :

(أ) وزارات الحكومة ومصالحها .

(ب) وحدات الادارة المحلية » .

وتتضمن لائحة الجزاءات ، تحديد الرؤساء الذين يجوز تفويضهم فى توقيع العقوبات المشار اليها فى الفقرة السابقة .

وللوزير سلطة توقيع عقوبات الانذار أو الخصم من المرتب ، بحيث لا تزيد مدة الخصم فى السنة الواحدة على ستين يوما ، كما يكون له سلطة الغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة ، وتعديلها ، وذلك بخفضها أو بتشديدها فى حدود العقوبات السابقة ، وله أيضا اذا ألغى القرار ، أن يحيل العامل الى المحكمة التأديبية ، وذلك كله خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغ الوزير المختص بالقرار . أما العقوبات الأخرى ، فلا يجوز توقيعها الا بقرار من المحكمة التأديبية » .

٨٢ — النص فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (١) :

لقد نصت المادة ٥٨ من هذا القانون على أن : « يكون الاختصاص فى توقيع الجزاءات التأديبية كما يلى :

١ — لشاغلى وظائف الادارة العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة الواحدة ، بحيث لا تزيد مدة العقوبة فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

وللوزير أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الادارة (٢) ، حسب الأحوال ، حفظ التحقيق أو الغاء القرار الصادر بتوقيع العقوبة أو تعديله

---

(١) لقد حددت المادة الأولى من هذا القانون ، نطاق سريانه ، حيث نصت على أن : « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام المرافقة لهذا القانون وتسرى أحكامه على :

(أ) العاملين بالجهاز الادارى للدولة ، ويتكون من وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الادارة المحلية .

(ب) العاملين بالهيئات العامة ، فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم . ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين ينظم شئون توظفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين » .

(٢) يعنى رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة .

وذلك بخفض العقوبة أو تشديدها وله أيضا اذا ألغى العقوبة أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية ، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغه القـرار .

٢ ــ للوزير أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الادارة ، حسب الأحوال : توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب بحيث لا تزيد مدة الخصم فى السـنة الواحدة على ستين يوما سواء تم توقيعها دفعة واحدة أو على دفعات .

٣ ــ تختص المحكمة التأديبية وحـدها ، بتوقيـع باقى العقوبات المنصوص عليها فى المـادة ٥٧ » .

٨٣ ــ النص فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة (١) :

لقد نصت المـادة ٨٠ من هذا القانون ، على أن « الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ ــ الانـذار .

٢ ــ تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٣ ــ الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

---

(١) لقد أوضح المشرع مجال تطبيق هـذا القـانون ، حيث نص فى المـادة الأولى من هـذا القـانون ، على أن : « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العـاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهـذا القانون ، وتسرى أحكامه على :

١ ــ العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهـزة التى لهـا موازنة خاصة ووحدات الحكم المحلى .

٢ ــ العاملين بالهيئات العامة ، فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصـة بهم .

ولا تسرى هـذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين او قرارات خاصة ، فيما نصت عليه هـذه القوانين والقرارات » .

ومن هذا النص يبين أن القـانون المذكور لا يسرى ــ فيما يتعلق بالتأديب على العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة .

٤ ــ الحرمان من نصف العلاوة الدورية •

٥ ــ الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر ، مع صرف نصف الأجــر •

٦ ــ تأجيل الترقية عند استحقاقها ، لمدة لا تزيد عن سنتين •

٧ ــ خفض الأجر فى حدود علاوة •

٨ ــ الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة •

٩ ــ الخفض الى وظيفة فى الدرجــة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية •

١٠ ــ الاحالة الى المعاش •

١١ ــ الفصــل من الخدمة •

أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليــا ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :

١ ــ التنبيــه •

٢ ــ اللــوم •

٣ ــ الاحالة الى المعاش •

٤ ــ الفصل من الخدمة •

وقد حدد المشرع ، السلطات التأديبية واختصاص كل منها ، حيث نص فى المــادة ٨٢ من هذا القانون على أن : « يكون الاختصــاص فى توقيع الجزاءات التأديبية كما يلى :

١ ــ لشاغلى الوظائف العليا كل فى حدود اختصاصه ، توقيــع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى الســنة ، بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما •

وللسلطة المختصة [١] ، حفظ التحقيق أو الغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ، ولها اذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل الى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغها بالقرار .

٢ ـ للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة فى البند (من ١ الى ٦) من الفقرة الأولى من المادة (٨٠) . ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر فى السنة الواحدة على ستين يوما ، سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات .

وكذلك الجزاءان الواردان فى البندين (١ و ٢) من الفقرة الثانية من المادة المشار اليها .

٣ ـ كما يجوز للسلطة المختصة ، توقيع الجزاءات الواردة فى البنود ٧ ، ٨ ، ٩ من المادة (٨٠) وذلك فى المخالفات الجسيمة التى تحددها لائحة الجزاءات .

٤ ـ تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة (٨٠) .

وتكون الجهة المنتدب أو المعار اليها العامل أو المكلف بها ، هى المختصة بالتحقيق معه وتأديبه ، طبقا للأحكام سالفة الذكر ، وذلك عن المخالفات التى يرتكبها خلال فترة الندب أو الاعارة أو التكليف » .

---

(١) لقد أوضح المشرع ، المراد بعبارة « السلطة المختصة » ، حيث نص فى المادة الثانية من القانون المذكور ، على انه فى تطبيق احكام هذا القانون ، يقصد بالسلطة المختصة :

(أ) الوزير المختص .

(ب) المحافظ المختص ، بالنسبة لوحدات الحكم المحلى .

(ج) رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختص » .

المبحث الثانى
السلطة التأديبية للوزير

٨٤ — تقسيم البحث :

سنتحدث عن أنواع هذه السلطة وتطورها ، وفقا للتشريعات الخاصة بموظفى الدولة والعاملين المدنيين بها .

وسيتضح لنا أن بعض التشريعات تجعل للوزير نوعا واحدا من هذه السلطة التأديبية ... أى تجعل له اختصاصا تأديبيا مبتدأ فحسب .

وقد تجعل له بعض التشريعات الأخرى ، نوعين من الاختصاص التأديبى ، فتخوله — فضلا عن الاختصاص التأديبى المبتدأ — اختصاصا آخر ، هو التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من مرءوسيه (١) .

وسنوضح هذين النوعين من السلطة التأديبية للوزير ، فى مطلبين على النحو التالى :

المطلب الأول : السلطة التأديبية المبتدأة للوزير .

المطلب الثانى : السلطة التأديبية التعقيبية للوزير .

المطلب الأول
السلطة التأديبية المبتــداة للوزير

٨٥ — تقسيم البحث :

ان الوزير — ومن يماثله فى الاختصاص ، كالمحافظ فى محافظته — يملك بمقتضى هذه السلطة التأديبية ، أن يوقع العقوبة بداءة شأنه فى

---

(١) الوزير يمارس اختصاصاته التأديبية بالنسبة لجميع العــاملين بالوزارة ، سواء كانوا بالديوان العام أو المصالح التابعة له .

وذلك على عكس الحال بالنســبة لوكيــل الوزارة ورئيس المصلحة وغيرهما من شاغلى الوظائف العليا ، فكل منهم يباشر سلطته التأديبية — وهى سلطة مبتــداة — فى حدود الجهــة التى تتبعه والتى يمارس فيهــا اختصاصاته الوظيفية .

هذا شأن وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة أو غيرهما من شاغلى الوظائف العليا ، وذلك وفقا للنصاب المقرر له قانونا .

ومن ثم ، فان اختصاصه فى هذا الشأن ، وعلى هذا الوجه ، اختصاص انشائى . وليس مجرد تعقيب على قرارات مرءوسيه ذوى الاختصاص التأديبى سالفة الذكر .

فقد يرى الوزير ، أن يتصرف بنفسه فى نتيجة التحقيق وذلك بأن يوقع العقوبة التى يراها ملائمة ، أو يحفظ التحقيق اذا لم يجد فيه موجبا لتوقيع العقوبة . وهذا يتسق وماله من سلطة رئاسية ، واشراف شامل على جميع العاملين بالوزارة .

وسنتحدث فيما يلى ، عن تطور هذه السلطة ، فى ضوء التشريعات المتعلقة بها ، وذلك على النحو التالى :

اولا : فى ظل الأوامر العالية ، السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :

لقد رأينا أن الوزير كان يملك — فى ظل هذه الأوامر — توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ١٥ يوما فى السنة . شأنه فى هذا ، شأن رؤساء المصالح (١) .

ولم يكن يملك أن يفوض غيره فى هذا الاختصاص .

ثانيا : فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :

١ — عندما صدر هذا القانون ، لم ينص على أى اختصاص تأديبى للوزير . وبذلك فقد سلب الوزير اختصاصه التأديبى الذى كان مقررا له فى ظل الأوامر العالية .

---

(١) فقد كان يعتبر بمثابة رئيس مصلحة ، بالنسبة للموظفين الذين لا يتبعون مصلحة ذات كيان مستقل .

فقد عقد المشرع ، فى المادة ٨٥ من هذا القانون لدى صدوره — الاختصاص التأديبى الرئاسى لكل من وكيل الوزارة (١) أو رئيس المصلحة كل فى دائرة اختصاصه ، وذلك بتوقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما فى السنة الواحدة . أما العقوبات الأخرى فلا يجوز توقيعها الا بقرار من مجلس التأديب .

ومن ثم ، فلم يكن للوزير اختصاص تأديبى ، وفقا لهذا النص . ولم تكن سلطته فى هذا الشأن ، تتعدى مجرد الاطلاع على التحقيق ، ثم احالته الى الرؤساء المختصين للنظر فى توقيع العقوبة المناسبة بمعرفتهم . وقد أكدت ذلك ، المذكرة الايضاحية للقانون ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ الذى صدر بعد ذلك (٢) .

٢ — تعديل المادة ٨٥ سالفة الذكر ، ومنح الوزير نوعين من الاختصاص التأديبى ، وذلك على النحو التالى :

لقد سبق أن رأينا أن المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد عدلت بالقانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ . وبمقتضى هذا ، أضحى للوزير اختصاصان تأديبيان ، وقد سبقت الاشارة اليهما ، وهما :

(أ) اختصاص مبتدأ :

وبمقتضاه يملك الوزير توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما فى السنة .

ولكن لا يجوز له ذلك ، الا فى الأحوال التى تقوم فيها النيابة الادارية بالتحقيق — فى حين أن وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح كانوا يملكون مثل هذا الاختصاص ، فى جميع الأحوال ، أى سواء تم التحقيق بمعرفة النيابة الادارية أو الجهة الادارية .

---

(١) هذا الاختصاص مستحدث بالنسبة لوكيل الوزارة . فقد رأينا أنه لم يكن له اى اختصاص تاديبى فى ظل الأوامر العالية السابقة على القانون المذكور .

(٢) ج. فى ١٩٦٦/١٢/٢٨ ، س ٢١ ص ٩٢ ب ٥٢ .

(ب) اختصاص تعقيبى :

وبمقتضاه ، قد أضحى للوزير سلطة الغاء القرار الصادر من وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة ، أو تعديل العقوبة الموقعة وذلك بتشديدها أو خفضها • وله اذا ألغى القرار أن يحيل العامل الى مجلس التأديب (١) ــ وسنعود الى تفصيل ذلك •

٣ ــ عدلت المـادة ٨٥ من القانون المذكـور ، بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، ووسع المشرع الاختصاص المبتدأ للوزير على الوجه التالى :

(أ) صار الوزير ، يملك توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ٤٥ يوما وبشرط أن لا تزيد مدة العقـوبة الواحدة بالخصم عن ١٥ يوما •

وقد خولت هذه السلطة أيضا ، بمقتضى هذا التعديل : لكل من وكيل الوزارة والوكيل المساعد ورئيس المصـلحة ، كل فى دائرة اختصاصه •

(ب) أصبح الوزير يملك هذه السلطة سواء كان التحقيق بمعـرفة النيابة الادارية أو الجهة الادارية فى حين أنه لم يكن يملك السلطة التأديبية الا اذا كانت النيابة الادارية هى التى تولت التحقيـق (٢) •

أما فيما يتعلق باختصاصه التعقيبى ، فقد بقى كما كان عليه من قبل•

ثالثا : فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

ضيق المشرع فى اختصاص كل من وكيل الوزارة ورئيس المصلحة ووسع فى اختصاص الوزير ، وذلك فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب•

---

(١) لم تكن المحاكم التأديبية ، قـد انشئت بعد •

(٢) ج• رقم ٤١٦ فى ١٩٥٧/٨/٨ ، س ١١ ص ٩٣ ب ٥٤ •

فقد رأينا أن هذه العقوبة — عقوبة الخصم من المرتب — كانت وفقا للمادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها فى حدود لا تجاوز ٤٥ يوما فى السنة وبشرط أن لا تزيد فى المرة الواحدة عن ١٥ يوما . وهذه الضوابط كانت تسرى بالنسبة لكل من الوزير ووكيل الوزارة ورئيس المصلحة .

أما فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — الذى حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — فقد فرق المشرع بين سلطة الوزير ، وسلطة وكيل الوزارة ورئيس المصلحة فيما يتعلق بهذه العقوبة فخفضها بالنسبة لوكيل الوزارة ورئيس المصلحة بأن جعلها ٣٠ يوما فى السنة ، وبشرط أن لايزيد الخصم عن ١٥ يوما فى المرة الواحدة .

ووسعها بالنسبة للوزير ، فجعل من حقه توقيع هذه العقوبة — أى عقوبة الخصم من المرتب — فى حدود ستين يوما فى السنة ، وصدر تفسير تشريعى بأن للوزير أن يوقع هذه العقوبة دفعة واحدة ، أو على عدة دفعات لا تجاوز فى مجموعها ستين يوما . وبتوقيعه هذه العقوبة ، فى هذا النطاق ، يستنفد سلطته فى توقيع أى خصم طوال السنة (١) .

ومؤدى هذا ، أن وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة — أو غيرهما من ذوى الاختصاص التأديبى — يستنفد سلطته التأديبية فى توقيع هذه العقوبة اذا ما بلغت مدد الخصم من مرتب العامل ٣٠ يوما خلال السنة .

أما الوزير ، فان سلطته تظل ، لأنه يستطيع — مع هذا — أن يوقع أيضا على العامل عقوبة الخصم من المرتب لمدة أو لمدد أخرى قدرها ٣٠ يوما .

وبداهة يملك كل منهم ، أن يوقع عقوبة الانذار ، مهما بلغ عددها ، لأن المشرع لم يقيدها بعدد معين أو مرات محددة .

---

(١) المادة الثانية من التفسير التشريعى رقم ٢ لسنة ١٩٦٦ .

ومن الناحية الأخرى ، فان لكل منهم — فى دائرة اختصاصه — أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية •

رابعا : فى ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

لقد سار المشرع على ذات النهج الذى كان فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر • وذلك فيما يتعلق بالاختصاص التأديبى للوزير ووكيل الوزارة ورئيس المصلحة •

بل ونص المشرع ، فى هذا القانون — صراحة — على أن للوزير أن يوقع عقوبة الخصم من المرتب عن مدة ٦٠ يوما ، سواء وقع هذه العقوبة دفعة واحدة أو على عدة دفعات •

خامسا : فى ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة :

لقد بسط المشرع ، فى الاختصاص التأديبى المبتدأ للوزير — ومن يماثله كالمحافظ — بشكل ظاهر ، لم يسبق له مثيل على الاطلاق فى تشريعاتنا •

فطبقا للمادتين ٨٠ ، ٨٢ من هذا القانون ، أضحى للوزير — بالنسبة لجميع العاملين : فيما عدا شاغلى الوظائف العليا — سلطة توقيع العقوبات التالية :

١ — الانذار •

٢ — تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •

٣ — عقوبة الخصم من الأجر ، لمدة لا تزيد عن ٦٠ يوما فى السنة الواحدة ، سواء تم توقيع هذه العقوبة دفعة واحدة أو على عدة دفعات •

وفى تنفيذ هذه العقوبة ، لا يجوز له أن يتجاوز الخصم الفعلى من الأجر ، ربع هذا الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا •

٤ ـ الحرمان من نصف العلاوة الدورية •

٥ ـ الوقف عن العمل مدة لا تجاوز ستة أشهر ، مع صرف نصف الأجـر •

٦ ـ تأجيل الترقية ، عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين •

كما يجوز له ـ فى المخالفات التى تحددها لائحة الجزاءات ـ أن يوقع على العاملين سالفى البيان ، احدى العقوبات التالية :

١ ـ خفض الأجر فى حدود علاوة •

٢ ـ الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة •

٣ ـ الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية •

كما يملك أيضا سلطة التأديب ، على شاغلى الوظائف العليا ، فيجوز له أن يوقع عليهم احدى العقوبتين :

١ ـ التنبيـه •

٢ ـ اللـوم •

ومن هذا يتضح بجلاء ، مدى السلطة الموسعة التى خولها المشرع لكل من الوزراء والمحافظين ورؤساء مجالس ادارات الهيئات العامة •

ويظهر مدى ضخامة هذه السـلطة الكبيرة ـ الجديدة ـ اذا ما قورنت بسلطتهم التى كانت لهم فى القوانين القديمة ، اذ لم يكونوا يملكون الا توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب فحسب ، وذلك على النحو السـالف بيانه •

سادسا : يهمنا فى هذا المقـام ـ أن نوضـح أنه ليس من شـأن الاختصاص التأديبى المبتدأ للوزير سلب الاختصاص التأديبى المقرر لوكيل

الوزارة أو لرئيس المصلحة (١) ، أو غيرهما من شاغلى الوظائف العليا ، فاختصاصهم فى حدود النصاب المحدد لهم ، مقرر بالقانون ، وليس بقرار من الوزير .

ولهذا يظل لكل من هؤلاء اختصاصه ، ويستطيع مباشرته ، ويكون قراره نهائيا واجب النفاذ دون ما حاجة الى اذن أو تفويض أو اعتماد من الوزير . ولكن يكون للوزير فى هذه الحالة أن يمارس اختصاصه التعقيبى الذى سنتحدث عنه فى البند التالى .

أما اذا كان الوزير ، هو الذى استعمل سلطته ، وأصدر القرار التأديبى بداءة ، فانه يحجب بذلك الاختصاص الموازى المقرر لغيره ، فلا يملك أن يصدر بعد ذلك قرارا فى ذلك الشأن ، فسلطة الوزير تستوعب سلطة غيره ، اذا ما تصدى الوزير ابتداء لتوقيع العقوبة (٢) . وسنعود الى تفصيل هذا .

المطلب الثانى
سلطة الوزير — ومن له اختصاصه كالمحافظ فى التعقيب على القرارات الصادرة من مرءوسيه فى مجال التأديب

٨٦ — تقسيم البحث :

سنتحدث فيما يلى عن الحكمة من تخويل الوزير هذه السلطة ، والنطاق النوعى لها ، والمدة التى يجوز خلالها استعمال هذه السلطة ، وشكل القرار الذى يصدر بالتعقيب ، وآثار تلك السلطة .. وسنخصص للحديث عن كل من هذه النقاط ، بندا مستقلا ، وذلك على النحو التالى:

---

(١) ج . فى ١٩٦٦/١٢/٢٨ ، س ٢١ ص ٩٢ ب ٥٢ .
(٢) ج . فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .

البنـــد الأول

الحكمة من تخويل الوزير — ومن له سلطته — الاختصاص بالتعقيب على القرارات الصادرة من مرءوسيه فيما يتعلق بالتاديب

٨٧ — لقد سبق أن رأينا أن الوزير لم يكن له هذه السلطة فى ظل المـادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، قبل تعديل هذه المـادة .

وقد لوحظ ، لدى تطبيق هذا النص ، أن الجزاءات التى يوقعهـا الرؤساء المختصـون — أى وكلاء الوزارة ، ورؤساء المصـالح — على الموظفين التابعين لهم ، قد لا تتكافأ وما يرتكبونه من مخالفات ، أو أنها قد توقع دون مبرر لتوقيعها . كما لوحظ أن سـلطة الوزراء — تطبيقا للمادة ٤ من القـانون رقم ٤٨٠ لسـنة ١٩٥٤ بشأن النيابة الادارية — لم تكن تجاوز مجرد الاطلاع على التحقيق ثم احالة الأوراق الى الرؤساء المختصين للنظر فى توقيع العقوبات المناسبة .

ولهذا ، فقد عدل نص المـادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر . وطبقا لهذا التعديل ، خول الوزير سلطة التعقيب على القرارات الصادرة من مرءوسيه ذوى الاختصاص التأديبى ، تمكينا له من اعمال رقابته واشرافه على القررات التأديبية التى تصدر منهم ، بوصـفه سلطة رئاسية أعلى وذلك لتدارك ما قد يشوب هذه القرارات من أخطـاء أو سوء تقدير (١) .

---

(١) فى هـذا المعنـى : ج . ف ١٩٦٠/٦/١٥ ، س ١٤ ص ٢٣٩ ب ١٢٠ .

البنـــد الثانى

النطاق النوعى لسلطة الوزير ، فى التعقيب على القرارات الصادرة من مرءوسيه فى مجـــال التاديب

٨٨ ــ لقد كان للوزير ــ وما زال ــ وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديله بالقانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ ، والقوانين اللاحقــة عليه والخاصة بنظم العــاملين المدنيين بالدولة ــ أن يعقب على القرارات الصادرة من مرءوسيه بتوقيع عقوبات تأديبية (١) •

ذلك أن للوزير ــ ومن له اختصاصـــاته ــ أن يفحص القـــرارات التأديبية الصادرة من وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح وغيرهما من العاملين ذوى الاختصاص التأديبى ، وأن يعقب على هذه القرارات •

وهو يملك ــ بمقتضى هذه الســلطة ــ وطبقا لتلك القوانين التى خولته اياها ، أن يلغى القـــرار أو يعدل العقوبة تشـــديدا أو تخفيفا • كما له أن يحفظ التحقيق • واذا ألغى القرار ، فيجوز له أن يقرر احالة العامل الى المحاكمة التأديبية ، على النحو الذى سنوضحه •

ولكن هل له ــ وفقـــا لكل من هذه القـــوانين ــ أن يعقب على القرارات الصادرة بحفظ التحقيق ••• أم أنه لا يملك هذه السلطة ، وفقا لبعض هذه القوانين •• ؟؟ ان هذا ما سنوضحه فيما يلى :

لقـــد كان للوزير ــ ومن يماثله فى الاختصـــاص ــ فى ظل العمل بالمـــادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لســـنة ١٩٥١ بعد تعديلهـــا بالقانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥ ••• سلطة الغاء القرار الصادر من مرءوسيه فى المجال التأديبى • وله أن يعدل العقوبة الموقعة منهم ، بتشديدها أو خفضها ،

---

(١) ومتى استعمل الوزير هذه السلطة ، فان القرار الصادر منـــه ، يكون هو القرار التأديبى القائم • ويعتبر القرار الأول كأن لم يكن (ج.ق ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ ــ ج فى ١٩٦٠/٦/١٥ ، ملف ٨٦/٢/أ/٥٧) •

وله أيضا ، اذا ألغى القرار ، أن يحيــل الموظف الى المحاكمة التأديبية •
وقد جاءت سلطة الغاء القرار ، على هذا النحو ، عامة مطلقة ، وبالتــالى
فقد كانت تشمل الغاء هذا القرار ، ســواء كان صادرا بعقوبة أو بحفظ
التحقيق •

ثم صدر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة
آنف الذكر ، وجاءت صــياغة المــادة ٦٣ من هــذا القانون قاصرة ،
اذ لم تنص على أن للوزير ســلطة الغاء القــرار ، أى بصــفة عامة •
وانما خصصت ذلك وقالت بأن له ســلطة الغاء القرار الصــادر بتوقيع
العقوبة • ولهذا ، فقد قيل ــ بمفهوم المخالفة ــ أن الوزير لا يملك
الغاء القرار اذا كان صادرا بحفظ التحقيق ، وليس بتوقيع عقوبة •

وبهذا أفتت الجمعية العمومية لقســمى الفتوى والتشريع بمجلس
الدولة ، حيث قالت : « ان المــادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
بنظام العاملين المدنيين بالدولة تخول بعض الرؤساء توقيع عقوبة معينة ،
كما تخول الوزير المختص ممارسة ذات الاختصاص والتعقيب على قرارات
الرؤســاء التى تصدر فى هــذا الخصوص خلال أجل معين • وفى مقام
التعقيب تحدثت المــادة المذكورة عن سلطة الوزير فى الغاء القرار الصادر
بتوقيع العقوبة وتعديلها وذلك بخفضها أو تشديدها فى حدود العقوبات
التى بينتها • وصيغة المادة ٦٣ المشار اليها تغاير الصياغة التى كان يجرى بها
نص المــادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٦٢٠
لسنة ١٩٥٥ ــ والتى كان من مقتضاها تخويل الوزير سلطة الغاء القرار
الصادر من الرؤساء أو تعديله اذا ما تراءى له أن ما اشتمل عليه من حفظ
أو عقوبة لا يتفق وما ارتكبه الموظف •

ومن حيث أن من القواعد الأصولية اعتبار المشرع منزها عن الخطأ
وعن الســهو وعن اللغــو • وعلى ذلك فكل تغيير يســتعمله لابد أنه

يقصد به غرضا خاصا ومعنى متميزا ، وكل مغايرة فى اللفظ يلجأ اليها بالنسبة الى وضع تشريعى سبق استقراره ويعد مصدرا للتشريع الجديد، لابد أن تكون مقصودة ليس فى ذاتها فحسب بل فى آثارها ومداها القانونى ، وخاصة اذا كان اللفظ المستعمل فى القانون القديم لم يشمل نقدا أو اعتراضا مما يستدعى التفكير فى تناوله بالتعديل . ونتيجة لذلك فلا مناص من القول بأن المشرع فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد أورد العبارة الجديدة ، الخاصة بسلطة الوزير فى التعقيب على قرارات الرؤساء فى مجال التأديب قاصدا التعديل والمغايرة : ومن مقتضى ذلك أن ما يملكه الوزير فى التعقيب على قرارات الرؤساء فى مجال التأديب يتحدد بالقرارات الصادرة بتوقيع العقوبة ، دون القرار الصادر بالحفظ . وذلك بعكس ما كان عليه الحال فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . فسلطة الوزير فى التعقيب على القرارات التأديبية كانت تشمل القرارات الصادرة بالحفظ ، أما نص المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد أخرج من اختصاص الوزير سلطة التعقيب على قرارات الحفظ الصادرة من مرءوسيه فى مجال التأديب .

لذلك انتهى الرأى الى أنه أصبح لا يجوز للوزير — فى ظل أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — التعقيب على قرارات الحفظ الصادرة من مرءوسيه الذين خولهم القانون سلطة التأديب (١) » .

وهذه الفتوى ، تسرى أيضا فى ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، حيث أن صياغة نص المادة ٥٨ منه ، جاءت فى هذا الشأن مماثلة لنص المادة ٦٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ موضوع الفتوى سالفة الذكر .

---

(١) ج . ف ٢٠/١٢/١٩٦٤ ، س ١٩ ص ١٨٩ ب ٥١ .
ومع ذلك فان ثمة رأيا فى الفقه ، بأن للوزير الحق فى التعقيب على جميع القرارات الصادرة من مرءوسيه فى جميع المجالات ومن بينها القرار الصادر بحفظ التحقيق . وهو حق اصيل ، يستمده من طبيعة منصبه ، وكونه الرئيس الادارى الأعلى . . « الدكتور سليمان الطماوى — قضاء التأديب ، ص ٤٥١ » الناشر دار الفكر العربى .

كما تسرى هذه الفتوى ـ لذات السبب ـ فى ظل العمل بالنظام الجديد للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . ولا يقدح فى ذلك أن تكون المادة ٨٢ من هذا القانون قد نصت على : « للسلطة المختصة حفظ التحقيق ، أو الغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ... الخ » . ذلك أن حق السلطة المختصة (كالوزير) فى حفظ التحقيق لا يعطيها الحق فى التعقيب على القرار الصادر من غيرها بحفظ التحقيق .

ومن ثم فان الفتوى المشار اليها ، تظل محتفظة بقيمتها من حيث القول بأن هذه النصوص ـ حتى الجديد منها ـ لا تخول الوزير ، أو من يماثله فى الاختصاص ، أن يعقب على القرار الصادر من مرءوسيه بحفظ التحقيق ، وان كان له أن يلغى القرار الصادر من غيره بتوقيع عقوبة ، كما له أن يعدل هذه العقوبة .. (١) .

ونحن نرى ـ حسما للخلاف المشار اليه فى هذا الخصوص ـ أن يعدل نص المادة ٨٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ سالفة الذكر ، بحيث يكون للوزير ـ أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة ـ أن يلغى القرار الصادر من مرءوسيه بحفظ التحقيق .. فقد يكون هذا القرار خاطئا ، ويلزم أن يلغى .

البنـد الثالث

المدة اللازمة للوزير ـ ومن يماثله ـ ليعقب خلالها على قرارات مرءوسيه الصادرة فى مجال التأديب

٨٩ ـ سنتحدث فى هذا الشأن ، عن نطاق هذه المدة أو مداها ، ثم تاريخ بدئها أو احتسابها ، ونرى بعد ذلك طبيعة هذه المدة ، وهل هى مدة سقوط أم أنها مجرد ميعاد تنظيمى ـ وذلك كله على النحو التالى :

---

(١) وقد سبق ان اشرنا الى ان ثمة رأيا فى الفقه ، يقول بأن للوزير ـ ولمن يناظره فى الاختصاص ـ أن يسحب القرار الصادر من مرءوسيه بحفظ التحقيق ، على أساس الأصل العام المقرر له وفقا للسلطة الرئاسية .

١ ــ نطاق المــدة المقررة للتعقيب : لقد كانت هذه المدة ــ وفقــا للمادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، بعــد تعديلها ــ شهرا من تاريخ صدور القرار .

ونظرا لأن تحديد هذه المدة بشهر ، يجعلها تختلف من شــهر الى آخر ، لاختلاف الشهور من حيث الأيام ــ فبعضها ٢٨ يوما ، وبعضها ٣٠ يوما ، وبعضها ٣١ يوما ــ لذلك فقد حرص المشرع على جعــل هذه المدة ٣٠ يوما ، وذلك وفقا لمــا نص عليه فى التشريعات اللاحقة ، وهى القوانين ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٢ ــ فيما يتعلق بتاريخ سريان هذه المدة أو بدئها : لقد كانت تبدأ فى ظل المــادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ــ من تاريخ صدور القرار من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة . وقد كان هذا النص معيبا . اذ يجب أن تكون العبرة بعلم الوزير ، وليس بتاريخ صدور القرار . فقد يصدر القرار ، وتنقضى المدة المحددة لتعقيب الوزير ، دون أن يعلم به الوزير .

ولهذا فقد تدارك المشرع ، هــذا العيب ، وتفاداه فى التشريعات اللاحقة الخاصة بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وهى القوانين أرقام ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و٥٨ لسنة ١٩٧١ و٤٧ لسنة ١٩٧٨ . فقد نص المشرع فى كل من هذه القوانين على جعل المدة المقررة للتعقيب على القرار ، تبــدأ من تاريخ ابلاغ الوزير ــ أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة ــ بالقرار .

ويعتبر الوزير ... قد أبلغ بالقرار ، من تاريخ وصول هذا القرار الى مكتبه ووضعه تحت تصرفه وعلمه (١) .

لأن الأصل أن وصول القرار يعتبر قرينة على العلم به .

---

(١) ف. ادارة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة بمجلس الدولة رقــم ٤١٢ فى ١٩٦٦/١/١٦ ، ملف رقم ٢٦٩/١/٧ .

أما اذا كان العمل قد جرى على قيام الجهة الادارية بارسال القرار وأوراق التحقيق للوزير — أو من يماثله فى الاختصاص — عن طريق احدى الادارات بعد أن تقوم هى بفحص الموضوع وابداء الرأى فيه ، فانه فى هذه الحالة لا يصل الى علم الوزير ولا يعتبر ابلاغا له الا من تاريخ وصول هذه الأوراق الى مكتب الوزير (١) •

وللوزير — ومن يماثله — أن يعقب على القرار مباشرة بتأشير منه • وله أن يحيل الأوراق الى من يراه لتكوين الرأى فيها ، ثم يعاد العرض عليه • ويشترط فى الحالتين أن يصدر قرار التعقيب خلال الثلاثين يوما التى حددها المشرع •

٣ — المدة المحددة للتعقيب ، هى من مواعيد السقوط ، لتعلقها بمصير القرارات الصادرة بتوقيع الجزاءات التأديبية من السلطات الرئاسية ، وصيرورة هذه القرارات نهائية بما ترتبه من مراكز قانونية بالنسبة للعاملين الصادرة فى شأنهم (٢) •

البنـــد الرابع

شكل القـــرار الذى يصـــدر بالتعقيب على القرار التاديبى

٩٠ — ان القانون لم يشترط أن يفرغ هذا القرار فى شكل محدد. كما لم يشترط أن يكون صريحا • وبالتالى فانه يجوز أن يكون ضمنيا مستفادا من التأشير الصادر من السلطة المختصة باصداره •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المشرع لم يشترط شكلا معينا فى القرار الذى يصدره المحافظ بالتعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من رؤساء المصالح • وينبنى على هذا ، أنه كما يجوز أن يكون ذلك القرار

---

(١) الفتـــوى المشار اليها سابقا •

(٢) ت• وزارة التربيـــة والتعليم ، الدعوى رقـــم ٤٦ لسنة ١ ق فى ١٩٥٩/٣/٣٠ •

صريحا ، فانه يجوز أن يكون ضمنيا اذا كان القرار يحمل فى طياته الدليل القاطع الواضح على قصد المحافظ من اصداره (١) •

كما قضى أيضا بأنه اذا رأت السلطة المختصة بالتعقيب على الجزاء التأديبى استيفاء التحقيق على وجه معين ، فان هذا يتضمن الغاء الجزاء المعروض عليها (٢) •

البنــد الخامس
اثر سلطة الوزير — او من يماثله — فى التعقيب على القرارات الصادرة من مرءوسيه فى المجــال التاديبى

٩١ — تقسيم البحث :

يجدر بنا فى هذا المقام ، أن نفرق بين ثلاث حالات ، وهى :

اولا : أثر سلطة التعقيب ، قبل استعمالها فعلا ، على القرار •

ثانيا : ماذا لو لم تستعمل هذه السلطة ، خلال المدة المقررة لذلك •

ثالثا : ما الأثر المترتب على استعمالها فعلا •

ثم نوضح بعد ذلك ، الأمور التــالية :

١ — سلطة التعقيب على القرار ، لا تسلب حق مصدر القرار فى سحبه أو تعديله وفقا لضوابط معينة •

٢ — ان الذى يملك التعقيب على القرار ، يملك أيضا سحبه • ولكن وفقا لضوابط السحب •

٣ — الفرق بين التعقيب على القرار ، وسحبه •

---

(١) أ.ع ٩٩١ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/٦/١٣ ، س ١٥ ص ٤١٤ ب ٦٤ •
(٢) ذات الحكم المشار اليه فى الهامش السابق •

اولا : اثر سلطة التعقيب على القرارات ، قبل استعمال هـــذه السلطـــة فعـــلا :

ان من المسلمات أن القرارات الصـــادرة من وكيل الوزارة وغيره من ذوى الاختصاص التأديبى — هى قرارات متكاملة الأركان ، ونهائية ، ونافذة ، من تاريخ صدورها (١) •

ذلك أن العبرة فى نهائية القرار الادارى ونفاذه ، هى بصدوره من سلطة ادارية تملك حق اصداره ، دون ما حاجة الى تصديق سلطة ادارية أخرى أعلى منها •

والقرارات سالفة البيان ، لا تخضع لاعتماد الوزير — أو نظرائه — بل ولم يوجب القـــانون ضرورة عرضها عليه لاعتمادها (٢) • وذلك لأن مصدرها يستمد سلطته فى اصدارها من القانون مباشرة • ويترتب على ذلك ، النتائج التالية :

١ — ان وجود سلطة التعقيب ، لا يمكن أن يمنع هذه القرارات التأديبية ، من ترتيب كافة آثارها القانونية من تاريخ صدورها :

ومن هـــذه الآثار ، ما يتعلق بحظر الترقية أو العـــلاوة الدورية ، أو تأجيل ميعادها •••

ومع هـــذا ، فاذا ألغى الوزير — أو من فى حكمه (٣) — الجزاء ،

---

(١) ف. اللجنة الثالثة برقم ١٨١٦ فى ١٩٥٩/١٢/١٥ س ١٤ ص ١٥٦ ب ٩٦ .

(٢) وبهـــذه المناسبة ، يجـــدر التمييز بين سلطة الاعتماد ، وسلطة التعقيب : فالأولى لا ترد على قرار وانمـــا على مجرد اقتراح أو مشروع قرار ، وبالاعتماد يوجد القرار . ولهذا فان القرار هو قرار سلطة الاعتماد ويكون منسوبا اليهـــا .

أما سلطة التعقيب ، فهى ترد على قرار قائم فعـــلا وله كامل أركانه ومقوماته .

فالتعقيب الادارى — وكذلك التعقيب القضـــائى — لا يكون الا على قرار موجـــود .

(٣) كالمحافظ بالنسبة للقرارات الصادرة من مرءوسيه بالمحافظة .

اعتبر هذا الجزاء كأن لم يكن من تاريخ صدوره ، وانحسرت آثاره سواء في مجال الترقية أو العلاوة أو غيرها .

وتطبيقا لذلك فقد أفتى — في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة — بأن « المشرع لم يوجب عرض هذه القرارات على الوزير لاعتمادها أو التصديق عليها على نحو ما فعل في المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .. ومن ثم تكون القرارات نهائية منذ صدورها واجبة النفاذ ، ويترتب عليها كافة آثارها القانونية ومنها أثرها على حق الموظف في الترقية أو الحصول على العلاوة .. فلا يقف اعمال هذا الأثر حتى ينقضي ميعاد الشهر (١) المحدد لتعقيب الوزير على هذه القرارات .

على أنه اذا أعمل الوزير سلطته ، وألغى الجزاء الموقع على الموظف — وذلك بعد انفاذ أثره ، سواء بالنسبة الى الترقية والعلاوة .. فان هذا الالغاء من جانب الوزير يستتبع حتما اعتبار القرار بالعقوبة كأن لم يكن ، سواء في ذلك ما قضى به من العقوبة أو آثارها التبعية على الترقية أو العلاوة أو غيرها ... بحيث تعود حالة الموظف الى ما كانت عليه قبل صدور القرار التأديبي . فاذا كان حرمانه من الترقية أو من العلاوة راجعا الى توقيع الجزاء التأديبي الملغى ، عاد اليه حقه في كليهما من تاريخ استحقاقه » (٢) .

٢ — ان وجود سلطة التعقيب على القرارات التأديبية ، لا يمنع مصدرها من أن يخطر بها الجهاز المركزي للمحاسبات ، منذ صدورها ، اذا تعلقت بمخالفات مالية .

---

(١) هذا الميعاد أصبح ثلاثين يوما ، وفقا للقوانين التالية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ م والخاصة بنظم العاملين المدنيين بالدولة ، كما سبق القول .

(٢) ج . في ١٩٦٠/٦/١٥ ، س ١٤ ص ٢٣٩ ب ١٢٠ .

وذلك دون ما حاجة الى اعتمادها من الوزير ، أو انتظار فوات الميعاد الذى يمارس فيه الوزير تعقيبه عليها .

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة : « أنه لا محل لالزام وكيل الوزارة ورؤساء المصالح بعرض القرارات التأديبية الصادرة منهم .. على الوزير لاقرارها قبل تبليغها الى ديوان المحاسبة . وذلك تأسيسا على أن حق وكيل الوزارة ورؤساء المصالح ومن فى حكمهم ، فى توقيع عقوبتى الانذار والخصم من المرتب مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما ، حق مستمد من القانون مباشرة ، فلا يجوز والحالة هـذه تعطيله الا بقانون . وأن القرارات التى يصدرها هؤلاء بانزال الجزاءات على الموظفين المخالفين ، قررت متكاملة الأركان وقابلة للنفاذ بمجرد صدورها ، ولا يتعلق نفاذها على اجازة الوزير أو اقراره .

كذلك فان السلطة المخولة للوزير بالغاء هـذه القرارات أو تعديل العقوبة .. ليس من مقتضـاها ضرورة اقرار الجزاءات من الوزير قبل نفاذها . وانما هى سلطة تستهدف رقابة هذه القرارات . فما يراه ديوان الموظفين من عدم جواز عرض هـذه القرارات على ديوان المحاسـبة قبل عرضها على الوزير المختص لاقرارها ، غير صحيح (١) .

ثانيا : اثر عدم استعمال سلطة التعقيب خلال الميعاد :

اذا لم يستعمل الوزير — ومن فى حكمه — سـلطة التعقيب على القرارات الصادرة فى مجال التأديب ، وذلك خلال الميعاد المحدد ، سقط الحق فى استعمال هذه السلطة . فهذا الميعاد من مواعيد السقوط .

ومن ثم فان اعمال هذه السلطة ، بعد فوات الميعاد المقرر لهـا ، يجعل القرار الصادر باعمالها باطلا (٢) .

---

(١) فت. اللجنـة الثالثـة للقسـم الاستشارى ، رقـم ١٨١٦ فى ١٩٥٩/١٢/١٥ ، مجموعة فتـاوى اللجان والادارات ، س ١٤ ص ١٥٦، ب ٩٦ .

(٢) ق.ا. ٦٣ لسـنة ٢٠ ق ١٥/١/١٩٦٩ ، س ٢٣ ص ٤٨٨، ب ٢٧٦ .

ومع هذا ، فان فوات الميعاد المقرر للتعقيب على القرار .. لا يمنع من جواز سحبه خلال المدة المقررة للسحب ، وطبقا للاجراءات والشروط المقررة لذلك •

ثالثا : اذا استعمل الوزير — أو من فى حكمه — سلطة التعقيب ، فان قراره هو الذى يعتـد به :

أما القرار محل التعقيب فيعتبر كأن لم يكن ، وما يترتب على ذلك من آثار • وقد سبق أن ألمعنا الى ذلك •

ويستوى فى هذا أن يكون التعقيب بحفظ التحقيق أو بالغاء الجزاء أو تعديله تشـديدا أو تخفيفا ، أو بتقرير احالة العـامل الى المحاكمة التأديبية (١) •

رابعا : اثر اعتراض سلطة التعقيب ، على التحقيق :

اذا اعترضت سلطة التعقيب على القرار التأديبى ، لقصور التحقيق، أو للاخلال بحق الدفاع ••• فهذا لا يمنع الرئيس الادارى مصدر القرار، من أن يباشر سلطاته التأديبية مرة أخرى بعد استيفاء التحقيق (٢) •

كما أن هذا لا يمنع سلطة التعقيب ، من مباشرة اختصاصها بالتعقيب على القـرار الجديد ، أو بتوقيع الجـزاء ابتداء ، طبقا للأوضاع التى حددها القانون (٣) وفى حالة تصديها لتوقيع الجزاء مباشرة ، فان هـذا يجب اختصاص الرئيس الادارى ، فى هذا الخصوص •

خامسا : سلطة التعقيب ، لا تسلب حق مصدر القرار فى سحبه او تعديله :

فاذا صدر قرار تأديبى ، فان سلطة التعقيب عليه المقررة للوزير — ومن فى حكمه — لا تمنع مصـدر هذا القرار من سـحبه أو تعديله وفقا

---

(١) ج• ف ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٦٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ •
— ج• ف ١٩٦٠/٦/١٥ ، س ١٤ ص ٢٣٩ ب ١٢٠ •
(٢) أ•ع ٩٩١ لسنة ١١ فى ١٩٧٠/٦/١٣ ، س ١٥ ص ٤١٤ ب ٦٤ •
(٣) الحكم السابق •

للقواعد العامة المستقرة فى القانون الادارى (١) ، وذلك على النحو التالى :

١ — يظل هذا الحق قائما لمصدر القرار ، ما لم يقرر الوزير أو من له اختصاصه — خلال المدة المقررة للتعقيب على القرار — الغاء القرار أو تعديله ، ففى هذه الحالة الأخيرة ، يمتنع على مصدر القرار سحب القرار أو تعديله ، وذلك لزوال القرار الصادر منه أصلا ، وحلول قرار الوزير محله . ذلك أن المقرر أنه لا يجوز لسلطة دنيا أن تسحب أو تعدل قرارا صادرا من سلطة عليا (٢) .

٢ — ان انقضاء الميعاد المحدد لسلطة التعقيب — وهو كما عرفنا ، شهر وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وثلاثون يوما طبقا للقوانين اللاحقة عليه — لا أثر له على حق مصدر القرار فى سحبه اذا لم يستعمل الوزير أو من له اختصاصه ، حقه فى التعقيب خلال هذا الميعاد . اذ يظل لمصدر القرار حق سحبه خلال الميعاد القانونى المقرر للسحب (٣) .

سادسا : حق السلطة المختصة بالتعقيب على القرار التأديبى ، لا يسلبها حقها فى سحبه وفقا للقواعد العامة :

فمن المقرر ، أن انقضاء الميعاد المقرر للتعقيب على القرار التأديبى ، دون تعقيب عليه ، لا يسلب السلطة المنوط بها التعقيب حقها فى سحبه ، وذلك خلال الميعاد القانونى ، وطبقا للأصول العامة المقررة فى السحب .

ويلاحظ أن السلطة المذكورة ، لا تملك فى هذه الحالة سوى مجرد سحب القرار . ويمتنع عليها ، أن تتخذ أى قرار آخر مما كان يجوز لها

---

(١) فى هذا المعنى : ج. برقم ٤١٦ فى ١٩٥٧/٨/٨ ، س ١١ ص ٩٣ ب ٥٤ .
(٢) الفتوى السابقة .
(٣) الفتوى السابقة .

أصلا كسلطة تعقيب • ويلزم أن يكون السحب ، فى هذه الحالة ، بناء على تظلم ممن صدر القرار ضده (١) •

وحتى اذا قدم العامل مثل هذا التظلم — قبل أو بعد انتهاء الميعاد المحدد للتعقيب — فان السلطة المذكورة لا تملك أن تستعمل حقها فى التعقيب بعد انتهاء هذا الميعاد • وانما يجوز لها ، كما أوضحنا ، أن تسحب القرار ، كما يجوز لها أن تعدله بالتخفيف • ولكن لا يجوز لها أن تعدله بالتشديد أو أن تلغيه وتقرر احالة العامل الى المحاكمة التأديبية •

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبى لشاغلى الوظائف العليا

٩٢ — تقسيم البحث :

سنتناول الحديث فى هذا الخصوص ، موضحين نطاق الاختصاص التأديبى لشاغلى الوظائف العليا • ثم نقفى ببيان أهم المبادىء المقررة فى ممارسة هذا الاختصاص — وسنفصل ذلك ، فى مطلبين ، على النحو التالى :

المطلب الأول

نطاق الاختصاص التأديبى لشاغلى وظائف الادارة العليا

٩٢ — سنتحدث عن ذلك ، فى ظل الأوامر العالية ، السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، ثم فى ظل القانون وما تلاه من القوانين ومن بينها القانون الحالى ، وذلك على النحو التالى :

---

(١) ج • برقم ٤١٦ فى ١٩٥٧/٨/٨ ، س ١١ ص ٩٣ ب ٥٤ •
— ق • أ • ٦٣٠ لسنة ٢٠ فى ١٩٦٩/١/١٥ ، س ٢٣ ص ٤٨ ب ٢٧٦ •

١ — فى ظل الأوامر العاليـة ، السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسـنة ١٩٥١ م بنظـام موظفى الدولة :

لقد رأينا فيما أسلفنا ، أن الاختصـاص التأديبى كان معقودا — وفقا لتلك الأوامر العالية — للسلطة الرئاسية ، أى مقصورا على رؤساء المصالح ، وكان هذا الاختصاص ، منوطا أيضا بالوزير بوصفه رئيس مصلحة ، فيما يتعلق بالديوان العام والادارات التى لا تعتبر مصـالح عـامة .

أما وكلاء الوزارات — وغيرهم ممن لم يكونوا رؤساء مصالح — فلم يكن لهم اختصاص تأديبى .

كما لم يكن للوزير أن يفوضهم فى أى من اختصاصه التأديبى (١) .

وكانت الجزاءات التى يملك رئيس المصلحة توقيعها ، هى الانذار أو الخصم من المرتب لمدة خمسة عشر يوما فى السنة . وهى ذات الجزاءات التى كان الوزير يملك توقيعـها ، بوصـفه رئيس مصـلحة أيضا — أما الجزاءات الأخرى ، فانها تدخل فى اختصاص مجالس التأديب .

ومن ثم ، فان شاغلى الوظائف العليا ، ذوى الاختصاص التأديبى ، كانوا — فى ظل تلك الأوامر العالية — هى رؤساء المصـالح وحدهم ، على الوجه السالف بيانه .

٢ — فى ظل القـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة :

لقد سبق أن أوضحنا أن السـلطة التأديبية الرئاسية كانت — وفقا للمـادة ٨٥ من القانون المذكور ، قبل تعديلها — معقودة لوكيل الوزارة أو رئيس المصـلحة . فكان يجوز لكل منهما ، فى دائرة اختصاصه ، توقيـع عقـوبتى الانذار أو الخصـم من المرتب عن مدة لا تزيد على خمسـة عشر يوما فى السـنة الواحدة . ولم يكن لأخذ غيرهما . أى اختصاص تأديبى . وبالتالى فلم يكن للوزير أية سلطة تأديبية .

---

(١) ج. برقم ٣٧٦ فى ١٩٥١/٦/٧ ، س ٤ و ٥ ص ١٥٦ ب ٦٠ .

ثم عقد هـذا الاختصاص ، لمن اعتبروا رؤساء مصالح ، طبقا للمرسوم بقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٢ (١) •

كما أشرنا الى أنه صدر بعد ذلك ، القانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥٥، بتعديل المادة ٨٥ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومنح الوزير بمقتضى ذلك اختصاصا تأديبيا مبتدءا كاختصاص وكيل الوزارة ورئيس المصلحة (٢) • وهـذا الاختصاص الذى خول للوزير ، يشمل جميع العاملين بالوزارة • كما منح الوزير أيضا سلطة التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة •

ثم عدلت المادة ٨٥ سالفة الذكر ، بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ • وأصبحت الجزاءات التى يملك توقيعها كل من الوزير أو وكيل الوزارة أو الوكيل المساعد أو رئيس المصلحة ، هى الانذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ٤٥ يوما فى السنة ، وبشرط ألا يزيد الخصم فى المرة الواحدة عن ١٥ يوما •

٣ ــ فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، والذى حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ :

كان الاختصاص التأديبى ، لشاغلى الوظائف العليا ، طبقا للمادة ٦٣ من ذلك القانون ــ أى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ــ محصورا فى وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح ، كل فى دائرة اختصاصه (٣) وتتضمن لائحة الجزاءات التى تصدر بقرار من الوزير ، تحديد الرؤساء الذين يجوز تفويضهم فى توقيع العقوبات التأديبية •

---

(١) وهم الرؤساء العسكريون للادارات والأسلحة العسكرية وقواد الفرق والمناطق التى يصدر بتعيينهم قرار من وزير الحربية ، وكذلك من يعينه الوزير بقرار منه من رؤساء الادارات وغيرهم • ويشترط فى الحالة الأخيرة أن لا تقل درجاتهم عن الدرجة الثانيـة •

(٢) وقد عقد هـذا الاختصاص أيضا لوكلاء الوزارات المساعدين ، وفقا للقانون رقم ٦٣٣ لسنة ١٩٥٥ •

(٣) وذلك فضـلا عن الاختصاص التأديبى المقـرر للوزير وفاقا لما سبق بيـانه •

وكانت العقوبات التى يجوز لهم توقيعها ، هى الانذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة ، وبشرط ألا تزيد مدة العقوبة الواحدة عن ١٥ يوما .

ومن هذا يتبين أن المشرع ــ فى هذا القانون ــ قد ضيق من الاختصاص التأديبى لشاغلى الوظائف العليا ، أى اختصاص وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح ومن يفوضون فى ذلك طبقا لهذا القانون ، وذلك فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب « اذ جعلها لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة ، مع أنها كانت فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تصل الى ٤٥ يوما فى السنة » .

٤ ــ فى ظل القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة :

ان هذا القانون لم يقصر الاختصاص التأديبى الرئاسى على وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح (١) وانما جعل هذا الاختصاص لشاغلى الوظائف العليا (٢) بصفة عامة ، كل فى حدود اختصاصه . ودون اشتراط أن يكون شاغلو هذه الوظائف وكلاء وزارة أو رؤساء مصالح .

وقد جعل المشرع ــ فى هذا القانون ــ لشاغلى هذه الوظائف العليا كل فى دائرة اختصاصه ، توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ٣٠ يوما فى السنة الواحدة ، بحيث لا تزيد مدة العقوبة فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

وهذا الاختصاص ، هو ذات الاختصاص الذى كان منصوصا عليه فى القانون السابق رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

٥ ــ فى ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة :

لقد خول المشرع فى هذا القانون ــ وطبقا لمادته ٨٢ ــ شاغلى

(١) وذلك الى جانب الاختصاص التأديبى المقرر للوزير .

(٢) ان هذه الوظائف العليا ، موضحة بالجدول الملحق بالقانون المذكور . وهى وكيل أول الوزارة ، ووكيل الوزارة ، والمدير العام .

الوظائف العليا (١) ذات الاختصاص التأديبي الذى كان مقررا لهم وفقا للمــادة ٥٨ من القانون السابق رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

ولهذا نحيل فى شرح ذلك : الى ما سبق أن أوردناه بصدد القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

المطلب الثانى

اهم المبــادىء فيما يتعلق بالاختصاص التــاديبى لشاغلى الوظائف العليا

٩٣ ــ سنورد فيما يلى ، طرفا من المبادىء المقررة بالنسبة للاختصاص التأديبى ، لشاغلى وظائف الادارة العليا ، ســواء كانوا وكلاء وزارة أو رؤساء مصالح أو غيرهم ــ وذلك على النحو التالى :

---

(١) ان شاغلى هذه الوظائف موضحة بالجدول الملحق بالقانون المذكور وهى وكيل اول الوزارة ، ووكيل الوزارة ، ومدير العموم ــ ثم صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٨٢ بتعديل بعض أحكام هذا القانون ، وينص فى مادته الأولى : « يضاف الى قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مادة جديدة برقم ٨ مكررا نصها : تنشأ بكل وزارة وظيفــة واحدة لوكيل الوزارة لا تقابلها درجة ماليــة ويعاون وكيل الوزارة الوزير فى مباشرة اختصاصاته . ويختار الوزير ، وكيل الوزارة ، بطــريق الندب للمــدة التى يحددها ، من بين شــاغلى وظائف الدرجة الممتازة ... الخ » .

ونصت المــادة الثانية من هــذا القانون الجديد ، على أن « يستبدل بنص الفقرة الأولى من المــادة (٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ النص التالى :

تضع كل وحدة هيكلا تنظيميا لهــا ، يعتمد من السلطة المختصة ، بعد أخــذ الجهــاز المركزى للتنظيم والادارة . ويراعى فيه تقسيم الوحدة الى قطاعات وادارات مركزية أو مديريات بما يتناسب والأنشطة الرئيسية لكل وحدة وحجم ومجالات العمل المتميزة بكل قطاع أو ادارة مركزية أو مديرية » .

ونصت المــادة الثالثة من هــذا القانون ، على أن : « يستبدل بدرجتى « وكيل أول » و « وكيل وزارة » الواردتين بالجدول الملحق بقانون نظــام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لســنة ١٩٧٨ درجتــا « الممتــازة » و « العاليــة » حسب الأحوال » .

اولا : المقصود بلفظ « المصلحة » ورئيسها ، فى هـــذا المجال :

يقصد بالمصلحة ، فى هذا الخصوص ، تلك التى يكون لها كيان مستقل وميزانية مستقلة (١) .

وتطبيقا لذلك ، فقــد حكم بأنه : « لا يعتبر مدير عام الايرادات والمصروفات بمصلحة السكك الحديدية مدير مصلحة فى حكم المــادة ٨٥ من قانون موظفى الدولة اذ ليس من رئيس مصلحة فى مصلحة الســكك الحديدية (الهيئة العامة للسكك الحديدية حاليا) الا مدير عام المصلحة فهو وحــده الذى له حق توقيع الجزاءات التــأديبية المنصوص عليها فى المــادة ٨٥ سالفة الذكر ، ما لم تخول القوانين غيره ســلطة توقيع تلك الجــزاءات (٢) » .

وقد أفتى مجلس الدولة أن الاختصاص التأديبى ، يكون لمن يشغل وظيفة رئيس مصلحة ، وذلك بقطع النظر عن الدرجة المالية التى يشغلها . أما الموظفون الذين يشغلون درجة مدير عام ، وليســوا فى الوقت ذاته شاغلين منصب رئيس مصلحة ، فلا سلطة لهم فى توقيع أى جزاء (٣) .

وهــذه الفتوى ، وما تضمنته من مبادىء ، قد صــدرت تطبيقا للقواعد المقررة فى ظل الأوامر العالية .

وقد ظلت صــحيحة فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وكذلك فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

---

(١) أ.ع ٦٧٣ لسنة ٣ فى ١٩٥٩/٤/٢٥ ، س ٤ ص ١١٣٦ ب ١٠١ .
— ج. فى ١٩٦١/٣/٣١ ، س ١٤ و ١٥ ص ٧٤٩ ب ٢٣٧ .
— ف. الشعبة الاولى بقسم الرأى ، رقم ٣٤٥ فى ١٩٥٣/٣/٢٩ ، س ٦ و ٧ ص ٥٦٤ ب ٢٣١ .
(٢) أ.ع ٦٧٣ لسنة ٣ فى ١٩٥٩/٤/٢٥ ، س ٤ ص ١١٣٦ ب ١٠١ .
(٣) فتوى رقم ١٤/١٩/١٧١ فى ١٩٥٠/٣/٢٩ س ٤ و ٥ ص ٨٢٥ ب ٢٦٢ .

أما التشريعات اللاحقة ، فانها لم تلتزم هذه القواعد ، وسنوضح ذلك فيما يلى :

ثانيا : وفقا للنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، لا يشترط فى شاغل الوظيفة العليا المنوط به اختصاص تأديبى ، ان يكون رئيسا لمصلحة عامة :

ذلك أنه فى ظل هذا النظام ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — وكذلك فى ظل القانون السابق عليه وهو القانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ينعقد الاختصاص بتوقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب فى الحدود التى قررها القانون ، لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى دائرة اختصاصه ، أى بالنسبة للعاملين الخاضعين له والداخلين فى نطاق تبعيته واشرافه عليهم . وبالتالى فلا يلزم فى شاغلى هذه الوظائف العليا ، أن يكونوا رؤساء مصالح . بل ينعقد لهم الاختصاص التأديبى — كل فى حدود اختصاصه — ولو لم يكن رئيسا لمصلحة بالمعنى السابق .

ثالثا : ان الاختصاص المقرر لكل من شاغلى الوظائف العليا ذوى الاختصاص التأديبى ، هو اختصاص ذاتى ، يستقل بممارسته فى الحدود المرسومة له ، أى فى الحدود التى يباشر فيها اختصاصاته الوظيفية بصفة عامة ، والتى يخضع فيها العاملون لاشرافه وتبعيته ، دون أن يتعداها الى غيرها مما يدخل فى اختصاص غيره (١) .

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة ، بأنه لا يجوز لأيهم أن يتدخل أو يشترك فى اختصاص الآخر (٢) . وقد نص المشرع على ذلك ، فى المادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة — وكذلك فى المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ — حيث

---

(١) ف . الشعبة الثانية بقسم الرأى ، رقم ٣٤٥ فى ١٩٥٣/٤/٢٩ س ٦ و ٧ ص ٥٦٤ ب ٢٣١ .

(٢) ج . فى ١٩٦١/٣/٢١ ، س ١٤ و ١٥ ص ٤٧٩ ب ٢٣٧ .

قضى بأن يكون الاختصاص فى توقيع العقوبات التأديبية لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه .

ولذلك فان وكيل الوزارة لا يعتبر سلطة رئاسية فى هذا الخصوص بالنسبة لرئيس المصلحة مثلا : وبالتالى فلا يملك التعقيب على قرارات الأخير فى هذا الشأن الا اذا كان مفوضا من الوزير فى اختصاصه بالتعقيب على قرارات رئيس المصلحة .

كما لا يملك وكيل الوزارة أن يوقع عقوبة على عامل بمصلحة لها رئيسها .

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأن تتحدد دائرة اختصاص رئيس المصلحة بتوقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب ، بالمصلحة التى يرأسها ؛ وهى المصلحة ذات الكيان المستقل والميزانية الخاصة (١) .

أما اختصاص وكيل الوزارة ، فانه يتحدد بما يخرج عن حدود اختصاص رئيس المصلحة : أى بما يخرج عن حدود المصالح ذات الكيان المستقل والميزانية الخاصة فيشمل الديوان العام ، والوحدات والأقسام الادارية داخل الوزارة مما لا يعتبر من قبيل المصالح بالمعنى سالف الذكر (٢) .

وقد أفتى أيضا بأن المقرر أن العاملين باحدى المصالح العامة ، يخضعون فى تأديبهم لرئيس المصلحة ، ولا اختصاص لوكيل الوزارة فى هذا الشأن ، بل تقتصر سلطته واختصاصه على العاملين التابعين لديوان عام الوزارة . وبذلك تتحدد سلطة كل من وكيل الوزارة ، ورئيس المصلحة ، فى هذا الشأن ، فى حدود الاختصاص المنصوص عليه قانونا . فان خرج أحدهما عن هذه الحدود ، وقع قراره مشوبا بعيب عدم

---

(١) ج. ف ١٩٦١/٣/٢١ ، س ١٤ و ١٥ ص ٤٧٩ ب ٢٣٧ .
(٢) الفتوى السابقة .

الاختصاص (١) . وتفريعا على هذا فقد أفتى بأن مصلحة الشهر العقارى والتوثيق . هى مصلحة تابعة لوزارة العدل . دات كيان مستقل وميزانية خاصة . وبالتالى فان الاختصاص بتوقيع عقوبتى الانذار أو الخصم من المرتب ، ينعقد لرئيس هذه المصلحة . وليس لوكيل وزارة العدل (٢) .

وطبقا لهذا المبـدأ : فان من المسلمات أن اشراف وكيل الوزارة على احدى المصـالح لا يعطيه الحق فى أن يشارك رئيس هذه المصـلحة فى اختصاصه التأديبى بها . وبالتالى فلا يملك وكيل الوزارة أن يوقع عقوبة على أحد العاملين فيها .

وبهـذا أفتى مجلس الدولة حيث قال : « ان كون وكيل الوزارة مشرفا على احدى المصالح أو بعضها ، فان هذا الاشراف لا يكسـبه حقا الى جانب رؤساء هذه المصالح التى يشرف عليها ، لأن اشرافه ما قصد به الا التناسق فى العمل وتوجيه هـذه المصـالح وفق السياسة العليا التى يرسمها الوزير دون أن يكون له تلك السلطة الرئاسية المباشرة التى لرئيس المصلحة على موظفى مصلحته أو التى لوكيل الوزارة نفسه على الموظفين التابعين للديوان العام أو الادارات غير المعتبرة مصالح ... ومن ثم فان سلطة وكيل الوزارة فى الاشراف على احدى المصالح لا تستتبع اعطاءه حق توقيع عقوبة تأديبية على موظفى المصـلحة المذكورة ، بجانب حق رئيس المصـلحة (٣) .

رابعا — ان الحكمة من اعطاء سلطـة التاديب ، لشاغلى الوظائف العليا — كل فى حدود اختصاصه :

هى أن تتولى السـلطة الرئاسية المباشرة ، مجازاة الموظف التابع لها عما يرتكبه من أخطاء أثناء قيامه بعمله ، اذ أن هذه السلطة أقدر من

---

(١) ف. ادارة الفتوى لوزارة التعليم العـالى بمجلس الدولة ، ملف رقم ١/٩٠/١٨ فى ١٩٧١/٢/١٤ .

(٢) ج. فى ١٩٦١/٣/٢١ ، س ١٤ و ١٥ ص ٤٧٩ ب ٢٣٧ .

(٣) ف. الشـعبة الثانية برقـم ٣٤٥ فى ١٩٥٣/٤/٢٩ ، س ٦ و ٧ ص ٥٦٤ ب ٢٣١ .

غيرها على تعرف طباع الموظف وأخلاقه وتقدر ظروفه ومدى مسئوليته عن الأخطاء التى يرتكبها • فتبعية الموظف للسلطة الرئاسية ، هى الأساس فى اعطائها هذا الاختصاص (١) •

خامسا — ان الاختصاص التأديبى لشاغلى الوظائف العليـا — ومن بينهم وكلاء الوزارة ورؤساء المصالح مستمد مباشرة من القـانون ، وبصريح نص القـانون :

ومن ثم فلا يحتاجون لممارسته الى تفويض أو قرار من الوزير ، وانما يباشرونه تلقائيا • بحكم القانون ، وقد سـبق أن أشرنا الى ذلك فيما تقـدم •

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة أن : اختصـاص رؤسـاء المصالح مستمد من القـانون ذاته • وهم اذ يباشرونه ، انما يباشرونه بالأصالة عن أنفسهم لا بالنيابة عن الوزير ، اذ هم لا يستمدون الحق منه • ويكون اختصاصهم — بهذه المثابة — أصيلا ومقررا بحكم القانون • ومن ثم فلا يملك الوزير سلبهم اياه أو الحد منه (٢) » •

كما أفتى أيضا بأن : « ممارسة وكيل الوزارة أو رئيس المصـلحة اختصاصهما التأديبى بتوقيع عقـوبة الانذار أو الخصـم من المرتب ، لا يتطلب تفويضا من الوزير •

وذلك لأن اختصاصهما هذا ، اختصاص أصيل مقرر لهما بمقتضى القـانون (٣) » •

وهـذه الفتاوى ، وان وردت فى شـأن وكيل الوزارة ، ورئيس المصلحة ، الا أنها تتضمن مبادىء عامة ، ومن ثم فانها تسرى على جميع شاغلى الوظائف العليا ذوى الاختصاص التأديبى المنصوص عليه قانونا •

---

(١) ف • الشعبة الثانية لقسم الرأى ٣٤٥ فى ١٩٥٣/٤/٢٩ ، س ٦ و ٧ ص ٥٦٤ ب ٢٣١ •

(٢) ج • فى ١٩٤٩/٦/٥ ، س ٢ ص ٦٦ ب ٤٠ •

(٣) ج • فى ١٩٦٦/١٢/٢٨ ، س ٢١ ص ٩٢ ب ٥٢ •

سادسا — لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، ان يحيل العــامل الى المحاكمة التأديبية :

وتطبيقا لذلك فقد أفتى مجلس الدولة بأن وكيل الوزارة ، ورئيس المصلحة ، كما يملكان توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب فى النطاق المحدد لهما قانونا فان كلا منهما يملك أيضا أن يحفظ التحقيق أو أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية ، وذلك كله دون ما حاجة الى تفــويض من الوزير (١) .

وقد بررت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، حق وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة (٢) . فى حفظ التحقيق أو الاحالة الى المحاكمة التأديبية بقولها : « ان الاختصاص برفع الدعوى (٣) متفرع من الاختصاص بتوقيع العقوبة وأن من يملك توقيع العقوبة على الموظف يملك بداهة رفع الدعوى التأديبية عليه . فرفع الدعوى . يعد جزءا ، اذ هو لا يعدو أن يكون احتكاما للمحكمة التــأديبية . وتأسيســا على ما تقدم يكون لكل من وكيل الوزارة ورئيس المصــلحة ، كل فى دائرة اختصاصه سلطة رفع الدعوى التأديبية على الموظف ، سواء تم التحقيق بمعرفة الجهة الادارية وحدها أو عن طريق النيابة الادارية » (٤) .

وبهذه المناســبة ، فاننا نشير أيضا الى أن هذا المبدأ ، وان صدر فى شأن وكيل الوزارة ورئيس المصلحة ، الا أنه يسرى بصفة عامة ، على جميع شاغلى الوظائف العليا ذوى الاختصاص التأديبى ، اذ أنهم يستمدون

---

(١) ج. فى ١٩٦٦/١٢/٢٨ ، س ٢١ ص ٩٢ ب ٥٢ .

(٢) وهــذا يسرى أيضا ، بالنسبة لجميع شاغلى الوظائف العليــا ذوى الاختصاص التأديبى .

(٣) التعبــير الصحيح هو : « الاختصــاص بالاحالة الى المحاكمــة التأديبية » ذلك أن الجهة الادارية تملك الاحالة الى المحاكمة ، ولكنها لاتملك اقامة الدعوى أو رفعها لأن هــذا الاجراء يدخل فى اختصاص النيابة الادارية وحدها . وان كانت الاحالة الصادرة من الجهــة الادارية ، ملزمة للنيــابة الادارية فلا تملك الا أن ترفع الدعوى .

(٤) ذات الفتوى ، المشار اليها فى الهامش السابق .

اختصاصهم هذا مباشرة من القانون ؛ وبالتالى فليسوا بحاجة الى تفويض من الوزير .

سابعا — لقد سبق أن أوضحنا ان القـرارات التأديبية الصادرة من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة — وغيرهما من شاغلى الوظائف العليا ، تكون نهائية ، واجبة النفاذ وتنتج آثارها ، منذ صدورها .

ويترتب على ذلك أمران هامان ، هما :

١ — آثار هذه القرارات ، لا توقف ريثما ينتهى الميعاد المقرر لتعقيب الوزير عليها .

٢ — لا محل لعرضها على الوزير لاعتمادها أو اقرارها ، قبل تبليغها للجهاز المركزى للمحاسبات .

ونحيل فى هذا الى ما فصلناه فى مجال الحديث عن أثر سلطة الوزير فى التعقيب على هذه القرارات .

ثامنا — لقد فصلنا فيما تقـدم ، أن سلطة الوزير — ومن يماثله — فى التعقيب على الادارات التأديبية الصادرة من مرءوسيه شاغلى الوظائف العليا ، لا ينفى سلطة مصدر القرار فى سحبه وفقا للقواعد العامة ، اذا لم يستعمل الوزير سلطته بالتعقيب (١) :

كما أوضحنا أيضـا أن الوزير اذا استعمل هذه السـلطة ، فليس لمصدر القرار أن يسحبه ، لأن القرار — فى هذه الحالة — يعتبر قـرار الوزير ، وبالتالى فليس لسلطة أدنى أن تسحبه .

ونحيل فى ذلك أيضا الى ما سبق أن فصلناه فى هذا الخصوص ، لدى الحديث عن سلطة الوزير فى التعقيب على القرارات الصـادرة من مرءوسيه فى مجال التأديب .

---

(١) ف . فى ١٩٥٦/١/٣١ ، س ٩ ص ١٩٠ ب ١٢٧ .

المبحث الرابع

ضوابط توقيع كل من عقـوبة الخصم من المرتب ، والانذار

اولا :

١ ــ فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب : لقد رأينا أن المشرع قد نص على أن لا تتجاوز عقوبة الخصم ثلاثين يوما فى السنة ، اذا وقعت بمعرفة أحد الرؤساء الاداريين شـاغلى الوظائف العليا • أما اذا وقعت بمعرفة الوزير ، فيجوز أن تصل هذه العقوبة الى ستين يوما فى السنة •

٢ ــ أن هذه العقوبة ، ليست مزدوجة • وانما هى مشتركة : أى أن الاختصاص بتوقيعها ، اختصاص مشترك بين الرؤساء الاداريين شاغلى الوظائف العليا ، وبين الوزير • وبشرط ألا يزيد مجمـوع ما يوقعـه الرؤساء والوزير معا ، عن ستين يوما فى السنة •

وهؤلاء الرؤسـاء ، يشتركون مع الوزير فى توقيع هذه العقوبة ، حسب الأحوال ، فى نطاق لا يجاوز ٣٠ يوما فى السـنة • فقد عرفنا أن هؤلاء الرؤساء ، يقف اختصاصهم فى توقيعها عند حـد الثلاثين يوما فى السنة • أما بعد هذا الحد ــ وبما لا يجاوز خصم ثلاثين يوما أخرى ــ فيكون من اختصاص الوزير وحده أو من له اختصاصـاته كالمحافظ فى محافظته • وبالتالى فلا يجوز أن يزيد مجموع ما وقع من تلك العقوبة ، بمعرفتهم جميعا ، عن ستين يوما فى السنة •

٣ ــ ان المحظور ــ فيما يتعلق بهذه العقوبة ــ هو (توقيعها) لأكثر من ثلاثين يوما ، أو ستين يوما ، فى السنة ، على التفصيل السالف بيانه• وذلك طبقا للمـادة ٨٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ آنف الذكر • أما تنفيذ هذه العقوبة ، أو الجزاء ، فقد نظمه المشرع فى المـادة ٨٠ من القانون ، حيث نص على أنه : « لا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنـازل عنه قانونا » •

٤ ــ تحتسب السنة التى توقع خلالها العقوبة التأديبية ، باعتبارها سنة ميلادية . وقد نص المشرع صراحة فى المـادة السابعة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ، على أن « يكون حساب المدد المنصوص عليها فى هذا القانون ، بالتقويم الميلادى » .

٥ ــ يثور التساؤل الآتى : متى تبدأ السنة ، بالنسبة لحساب العقوبة التى توقع خلالها ؟؟ : لقد اختلف الفقه فى هذا الخصوص . ونحن نرى أن يحتسب بدء هذه السنة من تاريخ بدء السنة الميلادية لأن ذلك يتضمن توحيدا للمعاملة بين سائر العاملين ، فى هذا الخصم ، كما أنه ييسر على الادارة عند احتساب العقوبة خلال السنة التى تبدأ من أول يناير بصفة عامة ، وكنظام عام ، بدلا من الرجوع الى ملف كل عامل للبحث عن بدء السنة واحتسابها بالنسبة اليه بصفة خاصة [1] .

وقد أخذ المشرع بهذا الرأى ، فيما يتعلق ببدء السنة التى تحتسب على أساسها الاجازات : فقد نص فى المـادة ٧٥ من القانون رقـم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن : « تتخذ السنة الميـلادية من أول ينـاير الى آخر ديسمبر ، أساسا لحساب الاجازات التى تمنح للعاملين » .

أما فى حالة ما اذا عين العامل بعد انقضاء جزء من السنة ، فيقدر الحد أو القدر الذى يمكن توقيعه من العقوبة التأديبية عن هذه السنة ، بنسبة الجزء الذى قضاه فى الخدمة خلال هذه السنة . أما بعد ذلك ، فتحتسب السنة التالية اعتبارا من أول السنة الميلادية .

ثانيا : عقوبة الانذار : لم يقيدها المشرع ، بعدد محدد خلال السنة. ولهذا يجوز توقيعها أيا كان عددها ، سواء وقعت بمعرفة الوزير أو الرؤساء الاداريين ذوى الاختصاص التأديبى ، وذلك بعكس التشريعات العربية[2].

---

(١) ومع ذلك فهناك رأى آخر ، بأن تحتسب السنة بالنسبة لكل عامل من تاريخ تعيينه ، وليس من أول السنة الميلادية .
(٢) راجع فى ذلك كتابنا « الجزاءات التأديبية » .

الفصل الثانى

اختصاصات السلطة التأديبية القضائية ، وشبه القضائية بالنسبة للعـــاملين المدنيين بالدولة

٩٤ ــ احالة الى ما تقــدم :

أولا : لقد أوضحنا ، فيما أسلفنا ، أن السلطات التأديبية الرئاسية أو الادارية ، كان اختصاصها التأديبى محصورا فى توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب فى النطاق الذى حدده القانون لكل منها . وذلك فى ظل العمل بالأوامر العالية ، وكذلك فى ظل التشريعات التالية ، وهى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، والقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعده القانون رقم ٥٨ لسنة لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

أما ما جاوز عقوبة الانذار ، أو الخصم من المرتب بالقدر المحـــدد قانونا لهذه السلطات ، فكان يخرج من اختصاصها ليدخل فى اختصاص المجالس التأديبية ومن بعدها المحاكم التأديبية التى حلت محلها بمقتضى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحـــاكمات التأديبيـــة .

كما أسلفنا ، أن هذه الخصوص تحدد على سبيل الحصر العقوبات التى تملك السلطات التأديبية الرئاسية توقيعها ، وتلك التى تخرج عن اختصاصها وبالتالى تدخل وفقا للقانون فى اختصاص المجالس أو المحاكم التأديبية .. ومن ثم فان هذه النصوص هى قيود على اختصاص السلطات الرئاسية أو الادارية ، ولكنها لا تحد من اختصاص المجالس أو المحـــاكم التأديبية ، فهـــذه تملك أن توقع أيا من الجـــزاءات التأديبية الـــواردة بالقانون .. بمعنى أنها تملك ــ فضلا عن الجزاءات التى تملكها السلطات

الادارية — أن توقع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب . بل ان لهـا بداهة أن تقضى بالبراءة وبالتالى فلا توقع أية عقوبة .

فاختصاص المجالس أو المحاكم التأديبية ، هو تقدير قيام المخالفة أو عدم قيامها ... ثم تقدير الجزاء المناسب للمخالفة عند ثبوتها ... وقد يكون هذا الجزاء هو أدنى الجزاءات .. وقد يكون أشدها .

ثانيا : أشرنا أيضا ، لدى الحديث عن اختصاصات السلطات التأديبية الادارية ، وفقا للنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أن المشرع قد وسع فى هذه الاختصاصات لدرجة لم ترد من قبل أى تشريع من تشريعاتنا ...

فأضحى للوزير — والمحافظ ، ورئيس الهيئة العامة — كل فى نطاق اختصاصه ، أن يوقع ما يراه من العقوبات التأديبية وأقساها ، وذلك فيما عدا الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة .

ولم ينص المشرع فى هـذا القانون ، بمثـل ما كان ينص عليه فى التشريعات السـابقة ... وهو النص على أن تختص المحاكم التأديبية بما يجاوز اختصاص السلطة الادارية ...

وانما تفادى المشرع مثل هذا النص ، درءاً لكل تأويل أو اجتهاد . ونص صراحة فى البنـد (٤) من المـادة ٨٢ من هذا القانون ، على أن : « تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المـادة ٨٠ ... » .

وبالتالى فان هذه المحاكم تملك بصريح النص ، أن توقع أيا من الجزاءات التى نص عليها القانون .

وسنعود الى تفصيل ذلك فى المباحث الخاصة بالمجالس والمحاكم التأديبية ، وكذلك الجزاءات التأديبية .

الباب الثالث

السلطات التأديبية بالنسبة للعاملين فى القطاع العام

٩٥ ــ مقدمة ، وتقسيم البحث :

لقد صدر القانون رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٤ ، بانشاء النيابة الادارية . ثم ألغى بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية ، والمحاكمات التأديبية . وقد كان هذا القانون ، وسابقه ، ينصرفان ــ أساسا ــ الى موظفى الدولة ، أو العاملين المدنيين بالدولة .

ثم صدر القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية ، والمحاكمات التأديبية ، على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة .

وصدر بعد ذلك ، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، باخضاع الشركات القائمة على التزامات المرافق العامة ، لأحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية . كما صدر القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة ، والقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ م باصدار نظام العاملين بالمؤسسات العامة ، والقرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ م بسريان القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر على العاملين بالجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة .

ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٣٣٩٠ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين فى القطاع العام ، والذى عدلت مادته الستون بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢

لسنة ١٩٦٧ — ثم ألغى هذا النظام ، وحل محله نظام آخر طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

ثم صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، الذى تضمن تنظيما جديدا للمحاكم التأديبية ، واختصاصاتها .

وأخيرا صدر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الجديد لهؤلاء العاملين .

من أجل ذلك ، فسنفصل دراستنا لهذا الباب ، فى ستة فصول على النحو التالى :

الفصل الأول : تعريف بالعاملين فى القطاع العام .

الفصل الثانى : السلطات التأديبية ، وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩

الفصل الثالث : السلطات التأديبية ، للعاملين فى القطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ .

الفصل الرابع : السلطات التأديبية للعاملين فى القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧

الفصل الخامس : السلطات التأديبية ، لهؤلاء العاملين ، طبقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

الفصل السادس : السلطات التأديبية ، لهؤلاء العاملين ، وفقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الفصـل الأول

تعـريف بالعاملين فى القطاع العام

٩٦ — من المقرر أن المؤسسات العامة (١) ، من الأشخاص العامة ، وتعتبر قراراتها ادارية ، كما يعتبر العاملون فيها موظفين عموميين (٢) .

أما الوحدات الاقتصادية التابعة لها ، فانها ليست كذلك ، فهـذه الوحدات — وان كانت مملوكة للدولة ملكية خاصة — الا أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص وتتبع وسائله وأساليبه فى ادارة أمورها (٣) .

ولهذا ، فلا تعتبر القرارات الصـادرة من هذه الوحدات قرارات ادارية ، ولا يخلع عليها صفة القرار الادارى ، تصـديق رئيس مجلس ادارة المؤسسة عليها ، فليس من شأن هذا التصـديق أن يحيـل قرار الشركة أو الوحدة الاقتصادية الصادر منها القرار فى حدود اختصاصها المقرر لها فى شأن أحد العاملين بها الى قرار ادارى (٤) . كما أن العاملين

---

(١) لقد الغيت أخيرا ، المؤسسات العامة ، بمقتضى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ فى شأن بعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام .

(٢) أ.ع ٩٧٩ لسنة ٨ فى ١٩٦٤/٢/٢٩ (١٠ سنوات) ص ٢٥٩ .
— أ.ع ١١٤٣ لسنة ١٠ فى ١٩٦٦/١/٨ ، س ١١ ص ٢٧٠ ب ٣٢ .
— ق.أ ، س ٢٢ ص ٢٣٦ ب ١٢٣ .
— ق.أ ، س ٢٤ ص ٣١١ .
— ق.أ ، س ٢٥ ص ٨٥ ب ١٤ .
— ج. فى ١٩٦٥/٣/١٠ ، س ١٩ ص ٣٤٤ ب ٩٨ .
— ج. فى ١٩٦٨/٢/١٤ ، ملف ٤٦/١/٥٩ .
— ق.أ ١١ لسنة ٢ فى ١٩٧١/٣/٣١ ، س ٢٥ ص ٨٥ ب ٤٥ .

(٣) ج. فى ١٩٦٧/٦/١٤ ، ملف ٦١/١/٥٩ .

(٤) أ.ع ١٨١ لسنة ١٥ فى ١٩٧١/١٢/١١ ، س ١٧ ص ٩٢ ب ١٦ .

فيها لا يعتبرون موظفين عموميين ، اذ تنتفى عنهم صفة الموظف العام (١) ، وذلك فيما عدا ما نص عليه صراحة فى القانون كما هو الحال بالنسبة لبعض النصوص التى أوردها المشرع بخصوصهم فى قانون العقوبات (٢).

(١) ج ١ فى ١٩٦٧/٦/١٤ ، ملفة ١٩٦١/١/١٩ .
— ج . فى ١٩٦٨/٢/١٤ ، ملفة ٤٦/١/٥٩ .
— أ . ع ١٨١ لسنة ١٥ فى ١٩٧١/١٢/١١ ، س ١٧ ص ٩٢ ب ١٦ .
— ق . أ فى ١٩٧١/٢/١٧ ، س ٢٥ ص ٦٣ ب ١٠ .
(٢) ج . فى ١٩٦٥/٣/١٠ ، س ١٩ ص ٣٤٤ ب ٩٨ .

الفصل الثانى

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، فى القطاع العام وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩

٩٧ — تقسيم البحث :

لقد صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التـأديبية ، على موظفى المؤسسات والهيئات العامة ، والشركات والهيئات الخاصة .

وسنتناول دراسة هذا الموضوع ، فى أربعة مباحث :

المبحث الأول : النظام التأديبى ، وفقا لهذا القانون .

المبحث الثانى : العاملون الذين يخضعون لأحكام هذا القانون .

المبحث الثالث : توزيع الاختصاص التأديبى بين الجهة الرئاسـية والمحاكم التأديبية ، وفقا للقانون المذكور .

المبحث الرابع : تعديل هذا القانون ، طبقا للقوانين اللاحقة عليه .

المبحث الأول

النظام التأديبى ، وفقا للقـانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر

٩٨ — ان هذا القانون قد وضع نظاما قانونيا قائما بذاته ، وأحال الى بعض نصوص القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص بالنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

ومقتضى هذا ، هو اعمال أحكام القانون المذكور — أى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ — وكذلك الأحكام التى أحال اليها للعمل بها من

القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ . والمقرر أنه لا يجوز اعمال النصوص الأخرى التى لم يحل اليها من القانون الأخير .

ومن أمثلة النصوص التى لم يحل اليها ، نص المادة ١٣ من القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، والتى تقضى بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة بأن تخطر الجهات الادارية التى يتبعونها ، الجهاز المركزى للمحاسبات عن القرارات التى تصدرها هذه الجهات فى خصوص المخالفات المالية .

ذلك أن المسلم أنه ما دام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ لم يحل الى النص المذكور فلا يطبق هذا النص على الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون ، وبالتالى فلا يلتزم باخطار الجهاز المركزى للمحاسبات عن القرارات الصادرة منها فى شأن المخالفات المالية (١) .

المبحث الثانى

العاملون الذين يخضعون لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩

٩٩ — لقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه :

« مع عدم الاخلال بحق الجهة التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق ، تسرى أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه (٢) ، على :

١ — موظفى المؤسسات والهيئات العامة :

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية ، استثناء بعض المؤسسات والهيئات المشار اليها ، من تطبيق هذا القانون .

٢ — موظفى الجمعيات والهيئات الخاصة ، التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية .

---

(١) أ.ع ١٤٧٢ لسنة ٨ فى ١٩٦٥/١٢/٢٨ ، س ١١ ص ١٦١ ب ١٩ .
(٢) أى قانون اعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

٣ ــ بموظفى الشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات أو الهيئات العامة ، بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح •

٤ ــ أعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل ، وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ » •

١٠٠ ــ مفاد ما تقدم :

ان القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ قضى بسريان بعض أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية الرقيم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، على موظفى المؤسسات والهيئات العامة ، وموظفى الجمعيات والهيئات الخاصة ، وموظفى الشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة معينة أو تضمن لها حدا أدنى من الربح ، وذلك وفقا للضوابط التى أوردها القانون •

وسنتحدث عن كل من هؤلاء العاملين فيما يلى :

اولا : موظفو المؤسسات والهيئات العامة :

يسرى عليهم القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آنف الذكر ، طبقا لمادته الأولى •

ومع هذا ، يجوز ــ بقرار من رئيس الجمهورية ــ استثناء بعض المؤسسات العامة ، من تطبيق أحكام هذا القانون •

ومن الأهمية بمكان أن نشير ، فيما يتعلق بالمؤسسلت العامة ، الى أنه صدر القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام • وقد نص هذا القانون على الغاء المؤسسات العامة التى لا تمارس نشاطها بذاتها •

ثانيا : موظفو الجمعيات والهيئات الخاصة ، التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية :

إن الأصل هو عدم خضوع العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة ، لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية . والاستثناء هو أن يخضع لهذه الأحكام ، العاملون بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ، والمسلم أن الاستثناء لا يتوسع فى تفسيره ولا يقاس عليه . ولذلك لا يخضع هؤلاء العاملون لهذه الأحكام الا اذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باخضاعهم لها . ويستوى فى هذا ، العاملون فى الجمعيات التعاونية أو غير التعاونية ، والعاملون فى الجمعيات الخاصة ، والعاملون فى الجمعيات ذات النفع العام .

ويهمنا — بالنسبة للجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام — أن نشير الى النقاط التالية :

١ — لقد أوضحنا أن العاملين بالجمعيات التعاونية ، لا يخضعون لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص بالنيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

وقد ثار خلاف فى هذا الخصوص ، حول ما اذا كان هذا المبدأ يسرى بصفة عامة فينطبق أيضا على العاملين بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام .

وقد عرض الأمر ، على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة . فأفتت بأن العاملين بالجمعيات التعاونية التابعة للقطاع العام ، لايخضعون لأحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الا اذا صدر بذلك قرار من رئيس الجمهورية طبقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (١) .

---

(١) ج. ع. فى ١٩٦٦/٣/٢ ، س ٢٠ ص ١٧١ ب ٦٥ .
— ج. ع. فى ١٩٧٠/٦/٣ ، س ٢٤ ص ٤٠٤ ب ١٢٥ .

٤ — العاملون بالجمعيات التعاونية ، التابعة للقطاع العام ، تسرى عليهم أيضا ، أحكام قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، وذلك فيما يتعلق بالمحاكم التأديبية ، دون حاجة لاصدار قرار جمهورى بهذا :

ذلك أن المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد نصت على أن « تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية التى تقع من :

أولا : العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة فى وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلى ، والعاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات والشركات التى تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح .

ثانيا : .... الخ .

ثالثا : العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية .... الخ . ألخ .

كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها فى البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة » .

وظاهر من هذا النص ، أن المشرع ميز بين نوعين من العاملين بالجمعيات :

النوع الأول :

العاملون بالجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة ، أى للقطاع العام ، والتى تعتبر من وحدات هذا القطاع . وهؤلاء يخضعون لحكم هذا النص دون ما حاجة الى استصدار قرار جمهورى بذلك .

النوع الثانى :

العاملون بالجمعيات الخاصة . أى التى لا تعتبر من القطاع العام .

وهؤلاء لا يسرى عليهم النص سالف الذكر ، الا اذا صدر بذلك قــرار جمهــورى .

٣ — وجوب تعديل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى هذا الخصوص :
ذلك أن ثمة مفارقة غير سائغة وغير جائزة ، وهى أنه وفقا لفتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة سالفة الذكر — يلزم صدور قرار جمهورى بالنسبة الى العاملين بالجمعيات التعاونية — ولو كانت تابعة للقطاع العام — كى يسرى عليهم القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ فى شأن اعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية — فى حين أن نص المــادة ١٥ من قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، والخاص باختصاص المحاكم التأديبية ، يسرى على العاملين بهذه الجمعيات اذا كانت تابعــة للقطاع العام ، دون حاجة لصدور قرار جمهورى بذلك .

ومن ثم فانه يلزم تعديل نصوص القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على هؤلاء العاملين ، بما يرفع هــذا التناقض ، وبما يكفل خضــوع هؤلاء لقانون النيابة الادارية دون ما حاجة الى صدور قرار جمهورى بذلك .

ثالثا : موظفــو الشركات التى تســاهم فيها الحكومة أو المؤســـسات أو الهيئات العامة ، بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لهــا حدا أدنى من الأرباح :

١ — هؤلاء الموظفون تسرى عليهم أحــكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية المنصوص عليها فى المــادة الأولى من القانون رقــم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

٢ — يلاحظ أن القانون رقــم ١٩ لسنة ١٩٥٩ قد اشترط لسريان قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على هؤلاء الموظفــين ، أن يكونوا من العاملين فى شركة تساهم فيها الحكومة أو احدى المؤسسات العامة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأسمالها أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح .

ومع ذلك ، فان قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد نص فى الفقرة أولا من المادة ١٥ منه بأنه — يلزم لانعقاد اختصاص المحاكم التأديبية بالدعاوى التأديبية بهؤلاء العاملين أن يكونوا من العاملين بشركة تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح : ومفاد هذا أن نص قانون مجلس الدولة ، لا يتطلب لاختصاص المحاكم التأديبية بالدعاوى المتعلقة بالعاملين فى احدى الشركات أن تكون الحكومة مساهمة فى رأس مالها بنسبة لاتقل عن ٢٥٪ • وانما يكفى — كما قلنا — أن تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح •

ويعتبر نص قانون مجلس الدولة ، سالف الذكر ، معدلا لنص القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فيما يتعلق بضوابط اختصاص المحاكم التأديبية بالدعاوى التأديبية الخاصة بهؤلاء العاملين •

٣ — العاملون بشركة القطاع العام : يسرى عليهم نص المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، باعتبار أن الحكومة تسهم فى هذه الشركات بكل رأسمالها ، وليس بمجرد نسبة ٢٥٪ من رأس مالها •

وبالتالى ، تسرى عليهم أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، المحددة فى المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه •

رابعا : اعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية ، المشكلة طبقا لقانون العمل ، واعضاء مجالس الادارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ :

هؤلاء ، تسرى عليهم أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، وذلك على النحو المقرر فى المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه •

وقد نصت الفقرة (ثانيا) من المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية التى تقع من

مجالس ادارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل ، وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٦٣ فى شأن تشكيل مجالس الادارة فى الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة وكيفية تمثيل العاملين فيها .

المبحث الثالث

توزيع الاختصاص التأديبى ، بين الجهة الرئاسية ، والمحاكم التأديبية وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩

١٠١ — لقد نصت المادة الثانية من هذا القانون على أن : « يحدد بقرار من مجلس ادارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة أو ممن يتولى الادارة فيها حسب الأحوال من يختص بتوقيع الجزاءات على الموظفين المشار اليهم فى المادة السابقة الذين لا تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا ، وبالتصرف فى المخالفات التى تقع من الموظفين الذين تجاوز مرتباتهم هذا الحد والتى ترى فيها النيابة الادارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما ، وباصدار قرارات الوقف عن العمل .

ومع ذلك فلا يجوز وقف أحد الأعضاء المشار اليهم فى البند الرابع من المادة الأولى أو توقيع عقوبة الفصل عليه الا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المشار اليها فى المادة (٥) من القانون (١) » .

وقد نص المشرع على ذلك أيضا ، فى المادة ٦٣ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، كما نص عليه فى المادة ٥٢ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١م كما نصت على ذلك أيضا المادتان ٨٤ و ٨٦ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

---

(١) الفقرة الأخيرة من هذه المادة ، مضافة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ سالفة الذكر . والأشخاص المقصودون فى هذه الفقرة هم ، اعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية ، وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين .

ونصت المــادة السادسة من هذا القانون على أن : « الجزاءات التى يجوز للمحاكم التأديبية المنصوص عليها فى المــادة السابقة توقيعها هى :

١ ــ الانــذار .

٢ ــ الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز شهرين .

٣ ــ خفض المرتب .

٤ ــ تنزيل الوظيفة .

٥ ــ العزل من الوظيفة مع حفظ الحق فى المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

وسنوضح هــذه النصوص ، على النحو التالى :

ان الأحكام الواردة بها تسرى على العاملين المنصوص عليهم فى المــادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والسابق بيانهم .

وطبقا لهذا القانون ينقسم العاملون الخاضــعون له ومن بينــهم العاملون فى القطاع العام ــ الى طائفتين . وهذا التقسيم ، قام على أساس مرتباتهم ، وليس على أساس درجاتهم أو فئاتهم (١) . وهاتان الطائفتان همــا :

الطائفــة الأولى :

وتشمل العاملين الذين لا تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا. وقد كانت السلطات التأديبية الرئاسية ، المحددة وفقا لنص المــادة الثانية

---

(١) أ.ع ٤١١ لسنة ١٤ فى ١٩٧٣/١١/١٠ ، س ١٩ ص ٣ ب ١ .
اى أن مرتب العامل ــ وليس فئته أو درجته ــ هو الذى كان يحــدد الجهة التأديبية التى تملك توقيع الجزاء ، وهل هى الجهة الرئاسية أم المحكمة التــأديبية .
وذلك على عكس الحال بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، فان درجاتهم أو فئاتهم ، هى التى تحدد الجهة المختصة بتأديبهم .

سالفة الذكر ، تملك تأديبهم وتوقيع شــتى العقوبات التأديبية عليهم ، بما فى ذلك عقوبة العزل من الوظيفة (١) وفقا للقانون المذكور .

ويلاحظ — مع هذا — أنه بالنسبة لأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية ، المشــكلة طبقا لقانون العمل ، وكذلك أعضاء مجالس الادارة المنتخبين ، لا تملك جهة الادارة أن توقفهم عن العمل ، أو توقع عليهــم عقوبة الفصل — حتى ولو كانوا من العاملين الذين لا تجاوز مرتبــاتهم خمسة عشر جنيها شهريا — وذلك لتفادى مظنة عسف الادارة أو عصفها بهم ، لاتجاهاتهم النقابية أو العمالية .

وتحقيقا لهذه الحماية ، فقد نص المشرع على أن وقفهم أو فصلهم لا يجوز الا بحكم من المحكمة التأديبية .

الطائفــة الثانيــة :

وتشمل العاملين الذين تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا . وهؤلاء لا تملك الجهة الادارية بالنسبة اليهم ، الا أن تحفظ التحقيق أو توقع عقوبة الانذار أو الخصــم الذى لا يجاوز خمســة عشر يوما من المرتب — أما الجزاءات الأخرى ، فهى من اختصاص المحكمة التأديبية .

وبالتالى فاذا رأت الجهة الادارية ، أو النيابة الادارية ، أن المخالفة تستوجب عقوبة تجاوز الخصم خمسة عشر يوما من مرتب العامل ، فان الاختصاص بتأديبه ينعقد للمحكمة التأديبية وحدها ، دون غيرها من السلطات الادارية (١) ومن ثم يتعين احالة هذا العامل الى المحكمة التأديبية المختصــــة .

---

(١) ج . فى ١٩٦٦/٩/٧ ، س ٢٠ ص ٣٧٨ ب ١٣١ .
— ج. فى ١٩٦٦/٩/٢١ ، س ٢٠ ص ٤٠٧ ب ١٣٧ .
(٢) ج. فى ١٩٦٦/٩/٧ ، س ٢٠ ص ٣٨٧ ب ١٣١ .
— ج. فى ١٩٦٦/٩/٢١ ، س ٢٠ ص ٤٠٧ ب ١٣٧ .

وبداهة تملك المحكمة التأديبية ، أن توقع على هؤلاء العاملين أيا من الجزاءات المقررة ، سواء كانت تملكه الجهة الادارية كالانذار مثلا، أو مما لا تملكه أصلا هذه الجهة •

ولهذا ، فقد نصت المادة السادسة من القانون المذكور ، على اختصاص المحكمة التأديبية بتوقيع الجزاءات بهذه المادة • وبالتالى فهى تملك توقيع عقوبة الانذار ، كما تملك عقوبة الفصل ، أو غيرهما من العقوبات • وذلك على عكس الجهة الادارية التى لاتملك الا عقوبتى الانذار أو الخصم لمدة أقصاها خمسة عشر يوما •

ولذلك ، فان المحاكم التأديبية ، تعتبر وفقا للقانون المذكور ، صاحبة الولاية العامة فى التأديب (١) •

المبحث الرابع

تعديل أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩

بالقوانين اللاحقة عليه

ذلك أن الاختصاص التأديبى وتوزيعه ما بين الجهة الادارية ، والمحاكم التأديبية ، وكذلك أنواع الجزاءات التأديبية ، على النحو الوارد بالقانون المذكور ، قد طرأت عليه تعديلات وفقا للتشريعات التالية له • وذلك على الوجه الذى سنفصله فيما بعد •

١٠٢ — وجوب تعديل التشريع ، لتسرى جميع نصوص قانون النيابة الادارية ، على العاملين بالقطاع العام :

ذلك أننا لا نرى علة ظاهرة أو سببا مبررا — وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر — فى استمرار النص على سريان بعض أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ فى شأن النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، دون البعض الآخر من النصوص ، على العاملين بالقطاع العام •

---

(١) أ.ع ١٠٣٦ لسنة ١٣ فى ١٩٦٨/٦/٢٩ •

سيما وأن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد أخضعهم لاختصاص المحاكم التأديبية ، سواء فيما يتعلق بالدعاوى التأديبية التى ترفع عليهم أو الطعون التى يقيمونها أمام هـذه المحاكم تضررا من الجزاءات الموقعة عليهم من الجهة الرئاسية التى يتبعونها ولم يفرق قانون مجلس الدولة ، بين هؤلاء العاملين وبين العاملين فى الحكومة أو الجهاز الادارى بالدولة بصفة عامة .

ولذلك نرى تعديل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بما يحقق سريان القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — بكامل نصوصه — على هؤلاء العاملين .

الفصل الثالث

الاختصاص التأديبى ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العـــام وفقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢.

١٠٣ ــ تقسيم البحث :

سنتناول الحديث ، عن هذا الموضوع ، مبتدئين بالعاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العـامة ، ثم العـاملين بهذه المؤسسات ، ثم العاملين بالجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة . وذلك على النحو التالى :

١ ــ فيما يتعلق بالعاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة :

لقد صـدر القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسـنة ١٩٦٢ باللائحة الخاصة بنظامهم ونصت المـادة ٥٥ من هذه اللائحة أو النظام ، على أن : « يضع مجلس ادارة الشركة : نظاما داخليا للتحقيق يكفل الفرصة للعامل لابداء أقواله فيما نسب اليه .

كما يضع لائحة للجزاءات ، وشروط توقيعها ، ويحدد السـلطات المختصة بتوقيعها بالنسبة الى المستويات المختلفة ، وذلك مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ والقانون ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليهما .

وتعتمد هذه اللائحة بقرار من مجلس ادارة المؤسسة المختصة » .

وظاهر من هـذا النص أن مجلس ادارة الشركة يضـع لائحـة الجزاءات ، ويحدد فيها السلطات التى تختص بتوقيع هذه الجزاءات ، حسب مستويات العاملين .

وقد حرص المشرع ، على النص صراحة على أن هذه اللائحة لا يجوز أن تخالف أحكام القـانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الخاص بتنظيم النيابة

الادارية والمحاكمات التأديبية ، والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر والخاص بسريان القانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على العاملين فى القطاع العام .

ومؤدى هذا ، ولازمه ، أن يظل الاختصاص التأديبى ، كما حدده القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ — السابق شرحه — ومن ثم يظل المناط فى تحديد هذا الاختصاص ، وتوزيعه بين الجهة الادارية بالشركة ، والمحاكم التأديبية هو المرتب الشهرى الذى يتقاضاه العامل ، وما اذا كان هذا المرتب يجاوز خمسة عشر جنيها أم لا . وكذلك الشأن بالنسبة للحماية المقررة لأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين . وذلك كله على النحو السالف ايضاحه تفصيلا فى معرض الحديث عن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

٢ — فيما يتعلق بالاختصاص التأديبى ، للعاملين بالمؤسسات العامة :

لقد صدر القرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بنظامهم ، ونص فى مادته الأولى على أن : « تسرى أحكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين فى المؤسسات العامة .

وفى تطبيق النصوص الواردة فى هذه اللائحة ، يكون لرئيس مجلس ادارة المؤسسة ، الاختصاصات المقررة لرئيس ادارة الشركة .

ويكون لمجلس ادارة المؤسسة ، الاختصاصات المقررة لمجلس ادارة الشركة .

أما الاختصاصات المقررة فى تلك اللائحة لمجلس ادارة المؤسسة ، فيباشرها الوزير المختص » .

ومقتضى هذا ، أن الاختصاص التأديبى ، وتوزيعه بين المؤسسة والمحكمة التأديبية المختصة ، يكون كما هو الحال بالنسبة للعاملين

بشركات القطاع العام . أى دون اخلال بالقواعد المحـددة فى المـادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسـنة ١٩٥٩ فى شـأن سريان أحكام قانون النيـابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة . وذلك على الوجـه السابق بيانه فى شرح هذا القانون .

وقد عدل هذا النظام ، بتشريعات لاحقة ، كما سنرى .

٣ — الاختصاص التأديبى ، للعـاملين فى الجمعيات التعاونية التى تساهم فيهـا الدولة :

لقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٩٥٦ لسنة ١٩٦٣ ، ونص فى مادته الأولى على سريان أحـكام القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسـنة ١٩٦٢ باصدار لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسـات العامة على العاملين فى الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة ، والتى يصـدر بتحديدها قرار الوزير المختص (١) .

وبذلك فقد تحدد الاختصاص التأديبى ، بالنسبة للعاملين فى هـذه الجمعيات التعاونية على النحو المحدد بلائحة العاملين بشركات القطاع العام الصادر بها القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ وطبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آنف الذكر .

وسنرى — ايضا ان هـذه القواعد قـد عدلت فيما بعد .

---

(١) هذه المـادة معدلة بالقرار الجمهورى رقم ٢٢٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

الفصل الرابع

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، للعاملين في القطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى ٨٠٢ لسنة ١٩٧٦ م

١٠٤ ـ النصوص الواردة فى هذا الشأن :

لقد نصت المادة ٥٩ من نظام العاملين فى القطاع العام ، المشار اليه ، على أن : الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين هى:

١ ـ الانذار .

٢ ـ الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

٣ ـ الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٤ ـ الحرمان من العلاوة ، أو تأجيل موعد استحقاقها ، لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر .

٥ ـ خفض المرتب .

٦ ـ خفض الفئة .

٧ ـ خفض المرتب والفئة معا .

٨ ـ الفصل من الخدمة .

ونصت المادة ٦٠ من هذه اللائحة ، على أن : « يكون توقيع الجزاءات التأديبية المبينة فى المادة السابقة ، وكيفية التظلم أو الطعن فيها ، وفقا لما يلى :

أولا : بالنسبة لجزاءات الانذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها •

(أ) تكون لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه سلطة توقيعها ، على العاملين شاغلى الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة الثالثة•

ويكون التظلم من هذه الجزاءات ، الى رئيس مجلس الادارة ، أو الى جهة التظلم التى يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

(ب) وتكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال •

ويكون التظلم من هذه الجزاءات ، للجهة التى قامت بالتصديق ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

ثانيا : بالنسبة لسائر الجزاءات الأخرى ، عدا جزاء الفصل من الخدمة:

(أ) تكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة •

ويكون الطعن فى هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

(ب) وتكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من الفئة السادسة حتى الفئة الثالثة • على أن

يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون الطعن فى هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(جـ) وتكون للمحكمة التأديبية المختصة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من الفئة الثانية وما يعلوها .

ثالثا : بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

(أ) تكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعه على العاملين شاغلى الوظائف من أدنى الفئات حتى الفئة السابعة .

ويكون الطعن فى هذا الجزاء ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(ب) وتكون للمحكمة التأديبية المختصة ، سلطة توقيعه على العاملين شاغلى الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها .

رابعا : فى جميع الأحوال السابقة ، تكون القرارات الصادرة بالبت فى التظلم ، وكذلك أحكام المحاكم التأديبية ، نهائية وغير قابلة لأى طعن ما عدا الأحكام التى تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلى الوظائف من الفئة السادسة وما يعلوها فيجوز الطعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم.
وتعفى من الرسوم ، الطعون التى تقام أمام المحكمة التأديبية ، أو المحكمة الادارية العليا (١) » .

---

(١) هذه المادة ، وفقا لتعديلها بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ .

وقد نصت المـادة ٦٣ من هذه اللائحة ، على أنه « استثناء من أحكام المواد ٥٩ و ٦٠ و ٦٨ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الادارة المنتخبين ، أو توقيع جزاء الفصل عليه ، الا بناء على حكم من المحكمة التأديبية » .

ونصت المـادة ٦٢ من هذه اللائحـة ، على أن : « لرئيس مجلس الادارة الغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيف أو التشديد حسب الأحوال فى حـدود الجـزاءات المبينة بالمـادة ٦٠ ، وله اذا ألغى القرار أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية ، وذلك كله خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغه بالقرار » .

ونصت المـادة ٦٤ من ذات اللائحـة ، على أنه : « اذا رأى رئيس مجلس الادارة ، أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب فصله ، تعين عليه — قبل أن يصدر قرارا نهائيا بالفصل — عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجـه الآتى :

(أ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه ...	رئيسـا
(ب) ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية	أعضـاء
(ج) ممثل للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ، حسب الأحوال	

ونصت المـادة ٦٥ من هذه اللائحة ، على أن : « تتولى اللجنـة المشار اليها ، فى المـادة السابقة ، بحث كل حالة تعرض عليها وابلاغ رئيس مجلس الادارة رأيها فيها ، وذلك فى ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها . وللجنة فى سبيل أداء مهمتها ، سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى لزوما لها . ويجب عليها أن تحضر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سـمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا . وتودع صـورة

هذا المحضر : ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو للنقابة الفرعية أو للنقابة العامة حسب الأحوال » .

ونصت المادة ٦٦ من اللائحة على أن : « كل قرار يصدر بفصل أحد العمال خلافا لأحكام المادتين السابقتين ، يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر » .

١٠٥ — مخالفة المادة ٦٠ سالفة الذكر ، لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات ، والقانون رقم ١٧٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، والقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة ، والقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ فى شأن السلطة القضائية :

يبين من استظهار نص المادة المذكورة ، أنها خالفت أحكام هذه القوانين ، وذلك على النحو التالى :

١ — لقد عدلت المادة المذكورة ، فى النظام التأديبى الواردة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ١١٧ السنة ١٩٥٨ المشار اليهما فيما تقدم : فقد وسعت المادة ٦٠ آنفة البيان ، من اختصاص السلطة الرئاسية، توسعة ظاهرة وضيقت بالمقابلة اختصاص المحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، وذلك بالمخالفة لما هو منصوص عليه فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

٢ — ان المادة المذكورة ، قد نصت على اعتبار بعض قرارات الجزاءات التأديبية الصادرة من السلطة الرئاسية ، نهائية لا يجوز الطعن فيها أمام القضاء .. مع أن هذه الجزاءات كان يجوز الطعن عليها أمام مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى وفقا للقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن مجلس الدولة ، وذلك اذا كانت هذه الجزاءات موقعة على عاملين

بمؤسسة عامة • كما كان يجوز الطعن عليها أمام جهة القضاء العادى طبقا للمادة ١٤ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ ، وذلك اذا كانت هذه الجزاءات على عاملين باحدى الشركات أو الوحدات التابعة للمؤسسات العامة ؛ ومن ثم فان المادة ٦٠ المشار اليها ، قد جاءت ، فى هذا الخصوص ، بالمخالفة لقانون مجلس الدولة ، وقانون السلطة القضائية سالفى الذكر ، وعدلت فى اختصاص المحاكم أو السلطة القضائية •

٣ ــ ان المادة ٦٠ المنوه عنها ، قد نصت على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون المقدمة من العاملين بالقطاع العام ، فى بعض الجزاءات التأديبية الموقعة عليهم من الجهة التى يتبعونها • وهذا النص يعتبر ، فى هذا الخصوص ، معدلا لاختصاص هذه المحاكم المجدد بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٥٨ ، لأنه يضيف اليها اختصاصا جديدا لم يرد فى هذا القانون •

٤ ــ نصت المادة ٦٠ المشار اليها ، على عدم جواز الطعن أمام المحكمة الادارية العليا فى أحكام المحاكم التأديبية ، الا اذا كان الحكم صادرا بفصل عامل من المستوى الوظيفى الثانى ومايعلوه ، وهذا الحظر قد جاء بالمخالفة لقانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ والذى يجيز الطعن أمام المحكمة الادارية العليا فى جميع الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية •

١٠٦ ــ الحكم بعدم مشروعية المادة ٦٠ سالفة الذكر ، وعدم دستوريتها :

لقد ثار الجدل حول مشروعية هذه المادة ودستوريتها • فذهب رأى الى القول بأنها مطابقة للقانون وللدستور • واتجه رأى الى عكس ذلك • واختلفت فى هذا أحكام المحاكم التأديبية والمحاكم الادارية •

وعرض هذا النزاع على المحكمة الادارية العليا ، فقضت ، بعدم شرعية هذه المـادة ، وأنه يتعين لذلك استبعادها من دائرة التطبيق (١) .

وعندما أنشئت المحكمة العليا (الدستورية) بالقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٦٩ وطعن أمامها على المـادة المذكورة ، قضت هذه المحكمة بعدم دستورية المـادة المذكورة ، وذلك فيما تضمنته من تعديل فى اختصاص المحاكم التأديبية ، ومخالفتها لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، والقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن مجلس الدولة (٢) .

١٠٧ — **صفوة القول** ، فيما يتعلق بالاختصاص التأديبى ، وتوزيعه بين السلطة الرئاسية ، والمحاكم التأديبية ، فى ظل العاملين بالقطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، سواء قبل تعديله بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ أو بعده :

لقد رأينا أن المحكمة العليا (الدستورية) قضت بعدم دستورية المـادة ٦٠ من نظام العاملين سالف الذكر .

وبمقتضى هذا الحكم ، ظل الاختصاص ، موزعا بين السلطة التأديبية الرئاسية ، والمحاكم التأديبية ، على ذات النحو المحدد أصلا بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، والذى سبق تفصيله . ولهذا نحيل اليه ، توقيا من التكرار .

---

(١) الأحكام الادارية العليا بجلسة ١٩٦٨/٦/٢٩ فى القضايا أرقام ١٠٥٤ لسنة ١٣ ق ، ١٠١٠ ، ١٠١٢ ، ١٠١٦ ، ١٠١٨ ، ١٠٢٩ ، ١٠٤٠ ، ١٠٤٥ ، ١٠٥٢ لسنة ١٣ منشورة بمجموعة أحكامها ، السنة ١٣ ص ١١٣٦ ، ب ١٤٨ .

— وكذلك حكمهـا فى الدعويين رقمى ١٤٩٢ و ١٤٩٤ لسنة ١٣ ، ص ١١٣٧ ب ١٤٩ جلسة ١٩٦٨/٦/٢٩ .

(٢) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى الدعوى رقم ٤ لسنة ١ بجلسة ١٩٧١/٧/٣ م .

وسنرى ـــ فضلا عن ذلك ـــ أن النظام المذكور ، قد ألغى بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين فى القطاع العام ، والذى حدد الاختصاص التأديبى ووزعه على نحو آخر سنفصله فيما يلى . وأن هذا القانون الأخير ، قد ألغى أيضا ، وحل محله القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين وهو ما سنوضحه فيما بعد .

الفصل الخامس

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، للعاملين في القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ١٩٧١/٦١.

١٠٨ ـ تقسيم البحث :

سنتولى دراسة هذا الفصل ، فى خمسة مباحث :

الفصل الأول : النصوص الواردة فى القانون المذكور ، فى شـأن الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية .

الفصل الثانى : أنواع السلطات التأديبية ، واختصاصها ، طبقـا للقانون سالف الذكر .

الفصل الثالث : السلطات التأديبية الرئاسية أو الادارية ، وفقـا لهذا القانون .

الفصل الرابع : نطاق اختصـاص المحاكم التأديبية ، طبقا للقانون المذكـور .

الفصل الخامس : أثر هذا القانون ، على القرارات الباطلة لاستنادها الى المادة ٦٠ من النظام السابق للعاملين فى القطاع العام والصـادر بالقـرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر .

المبحث الأول

نصوص القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، فى شأن الجزاءات والسلطات التأديبية بالنسبة للعاملين فى القطاع العـام

١٠٩ ـ لقد نص هـذا القانون ، على الجزاءات التأديبية ، وكذلك السلطات التأديبية ، والاختصاص التأديبى لكل من هذه السلطات ، وذلك على النحـو التالى :

فقد حددت المــادة ٤٨ من هذا القانون ، الجزاءات التى يجــوز توقيعها على هؤلاء العاملين ، حيث نصت على أن « الجزاءات التأديبيــة التى يجوز توقيعها على العاملين هى :

١ ــ الانــذار •

٢ ــ الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة •

٣ ــ الوقف عن العمل ، مع صرف نصف المرتب ، لمدة لا تجــاوز ســتة أشــهر •

٤ ــ الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشــهر •

٥ ــ خفض المرتب •

٦ ــ خفض الوظيفــة •

٧ ــ خفض المرتب والوظيفة معا •

٨ ــ الفصل من الخدمة •

وحدد المشرع فى المواد ٤٩ و ٥١ و ٥٢ من هذا القانون ، السلطات التأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين ، ومدى اختصاص كل من هذه السلطات ونوع الجزاءات التى يجوز توقيعها • كما أوضح المشرع كيفية التظلم أو الطعن فى هذه الجزاءات ، والجهة التى يتظلم اليها أو يطعن لديها ــ وذلك كله على النحــو التالى :

فقد نصت المــادة ٤٩ من القانون المذكور، على أن : « يكون توقيع الجزاءات التأديبية المبينة فى المــادة السابقة ، وكيفية التظلم منها أوالطعن فيها وفقا لمــا يلى :

أولا : بالنسبة لجزاءات الانذار ، أو الخصم من المرتب ، أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب ، أو الحرمان من العلاوات أو تأجيــل موعد استحقاقها :

١ ـ تكون لرئيس مجلس الادارة أو من يفوضه سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من المستويين الثالث والثانى •

ويكون التظلم من هذه الجزاءات ، الى رئيس مجلس الادارة أو الى جهة التظلم التى يحـددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٢ ـ وتكون لرئيس مجلس الادارة سـلطة توقيعها على العاملين شاغلى وظائف المستوى الأول ومستوى الادارة العليا ، على أن يصدق على هذه القـرارت من رئيس مجلس ادارة المؤسسة أو الوزير المختص حسب الأحوال •

ويكون التظلم من هذه الجزاءات ، للجهة التى قامت بالتصديق ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

ثانيا : بالنسبة لسائر الجزاءات الأخرى ، عدا جزاء الفصـل من الخـدمة :

١ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملـين شاغلى وظائف المستوى الثالث • ويكون الطعن فى هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامـل بالجزاء الموقع عليه •

٢ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملـين شـاغلى وظائف المسـتوى الأول والثانى ، على أن يصدق على هـذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال •

ويكون الطعن فى هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٣ — تكون للمحكمة التأديبية المختصة ، سلطة توقيعها على العاملين شاغلى وظائف الادارة العليـا •

ثالثا : بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

١ — يكون لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعه على العـاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثالث •

ويكون الطعن فى هذا الجزاء ، أمام المحكمة التأديبية المختصـة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

٢ — تكون للمحكمة التأديبية المختصة ، سلطة توقيعه على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه •

رابعا : وفى جميع الحالات السابقة ، تكون القرارات الصـادرة بالبت فى التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية • وبالنسـبة للأحكام التى تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه ، فيجوز الطعن فيها أمام المحكمـة الادارية العليـا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم •

وفى جميع الأحوال ، يتعين على المحاكم أن تفصل فى القضايا الخاصة بفصل العاملين فى مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ الدعوى •

وتعفى من الرسوم ، الطعون التى تقام أمام المحاكم التأديبيـة أو المحكمة الادارية العليـا •

ونصت المـادة ٥١ من القانون المذكور ، على أن : « لرئيس مجلس الادارة ، الغاء القرار الصادر بتوقيع الجـزاء أو تعديله بالتخفيض أو التشديد حسب الأحوال ، وذلك فى حدود الجزاءات المبينة بالمادة (٤٨) من هذا النظام » •

ونصت المـادة ٥٢ من القانون ، على أنه : « استثناء من أحكام المواد ٤٧ و ٤٨ و ٤٩ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الادارة المنتخبين ، أو توقيع جزاء الفصل عليه ، الا بناء على حكم من المحكمة المختصة المشار اليها فى المـادة ٤٩ من هذا النظام » .

ونصت المـادة ٥٣ من القانون المذكـور ، على أنه : « اذا رأى رئيس مجلس الادارة أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب فصله ، تعين عليه — قبل أن يصدر قرارا نهائيا بالفصل عرض الأمر على لجنـة تشـكل على الوجه الآتى :

(أ) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه ... رئيسا

(ب) ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية ......
(جـ) ممثل للمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ، حسب الأحـوال .... } أعضـاء

ونصت المـادة ٥٤ من ذات القانون ، على أن : « تتولى اللجنة المشار اليها فى المـادة السابقة ، بحث كل حالة تعرض عليها وابلاغ رئيس مجلس الادارة رأيها فيها وذلك فى ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها . وللجنة فى سـبيل أداء مهمتها ، سـماع العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى لزوما لها . ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ، ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا . وتودع صورة من هذا المحضر ، ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو للنقابة الفـرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال » .

المبحث الثانى

أنواع السلطات التأديبية ، واختصاصاتها طبقا للقـــانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين بالقطاع العام

أولا : أنواع هـــذه السلطات التأديبية :

ان السلطات التأديبية ، للعاملين فى القطاع العام ، وفقا لنصـــوص هذا القانون ــ والسابق ذكرها فى المبحث الأول ــ هى :

١ ــ السلطة التأديبية الرئاسية أو الادارية .

٢ ــ السلطة التأديبية القضائية ، أو المحاكم التأديبية .

وسنتناول الحديث عن كل من هذه السلطات ، فيما يلى ، طبقـــا للقانون المذكور .

ثانيا : لقد ردد المشرع فى المـــادة ٤٩ من القانون المشار اليه ــ والسابق ايراد نصها ــ ذات الأحكام التى سبق أن أوردها فى المـــادة ٦٠ من النظام القديم الخاص بهؤلاء العاملين .

وقد حرص المشرع على أن يصدر هذا النظام الجديد ، بقانون ، وليس بقرار جمهورى ، ليتسنى له أن يعدل ما يشاء من النصوص الواردة فى القوانين الأخرى المتعلقة بتأديب هؤلاء العاملين .

وقد تضمنت المـــادة ٤٩ من هذا النظام الجـــديد أحكاما عدلت بعض قواعد التأديب الواردة بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٥٩ آنفى الذكر ــ وذلك على النحو الذى سبق أن نصت عليه المـــادة ٦٠ من النظام القديم ، والذى سلفت الاشارة اليه [1] ــ ويلخص هذا التعديل فى الآتى :

---

(١) سبق أن أوردنا مجمل هـــذا التعديل ، ونحن فى معرض الحديث عن المادة ٦٠ من النظام القديم ، ورأينا أيضا أن المحكمة العليا (الدستورية) قضت بعـــدم دستورية هـــــذه المـــادة فيما تضـــمنته من تعـــــديل فى اختصاصات الجهات القضائية للأسباب التى وردت فى هذا الحكم وأخصها أن النظام المذكور صدر بقرار جمهورى ، وبالتالى فلا يجوز له أن يعـــدل فى تلك الاختصاصات المحددة فى القوانين .

١ — لقد وسع هذا القانون ، اختصاص السلطات التأديبية الرئاسية ، فيما يتعلق بتوقيع الجزاءات التأديبية .

٢ — نص هذا القانون ، على اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى بعض (١) الجزاءات التأديبية ، ويعتبر هذا ، اختصاصا مستحدثا (٢) للمحاكم التأديبية اذ أنها لم تكن تملك هذا الاختصاص ، من قبل (٣) .

المبحث الثالث

السلطة التأديبية الرئاسية للعاملين فى القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، سالف الذكر

١١٠ — سنوضح فى هذا المبحث ، السلطة التأديبية المشار اليها، ثم نبين نطاق الاختصاص المنوط بهذا السلطة . وذلك على النحو التالى:

١١١ — نطاق الاختصاص التأديبى لرئيس مجلس الادارة ، على أساس المستوى الوظيفى للعامل ، ونوع الجزاء الذى يوقع عليه ، وذلك طبقا للمادة ٤٩ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ :

أولا : بالنسبة لجزاءات الانذار ، او الخصم من المرتب ، او الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب ، أو الحرمان من العلاوات او تأجيل موعد استحقاقها :

---

(١) وسنرى أنه طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة الذى صدر بعد ذلك وفقا للمادة ١٧٢ من الدستور ، أصبح يجوز الطعن فى أى جزاء تأديبى أمام المحاكم التأديبية ، ولو كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه فى المتن يحظر الطعن فيه . كما يجوز الطعن فى جميع الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية ، ولو كان القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ يحظر الطعن فيها .

(٢) أ.ع ٤٥٨ لسنة ١٩ فى ١٩٧٦/٢/١٤ .

(٣) سبق أن أشرنا الى أن مثل هذا الاختصاص ، قد نص عليه فى النظام السابق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، بيد أن المحكمة قضت بعدم دستورية هذا النص لصدوره بقرار جمهورى .

١ — لرئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من المستويين الثالث والثانى .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات ، الى رئيس مجلس الادارة ، أو الى جهة التظلم التى يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء . وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

٢ — لرئيس مجلس الادارة ، سلطة توقيعها على العاملين من المستوى الأول ومستوى الادارة العليا . ولكن يلزم أن يصدق على القرارات الصادرة فى هذا الشأن ، من رئيس مجلس ادارة المؤسسة اذا كانت هذه القرارات صادرة من رئيس مجلس ادارة شركة . ويكون التصديق من الوزير اذا كانت القرارات صادرة من رئيس المؤسسة .

أما التظلم من هذه الجزاءات ، فيكون الى الجهة التى قامت بالتصديق عليها . ويكون خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

ثانيا : بالنسبة لجزاء خفض الوظيفة ، أو خفض المرتب والوظيفة معا :

١ — لرئيس مجلس الادارة توقيع أى من هذين الجزاءين على شاغلى وظائف المستوى الثالث . ولا يحتاج قراره الى تصديق .

ويكون الطعن فى الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

٢ — لرئيس مجلس الادارة توقيع هذا الجزاء ، على العاملين من المستويين الأول والثانى (١) . على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس ادارة المؤسسة اذا كان الجزاء صادرا من رئيس شركة ، أما اذا كان الجزاء صادرا من رئيس مؤسسة فيكون التصديق للوزير .

(١) ولا يجوز توقيع اى من هذين الجزاءين على العاملين شاغلى وظائف الادارة العليا ، الا من المحكمة التاديبية المختصة .

ويجوز الطعن فى هذا الجزاء ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بهذا الجزاء •

ثالثا : بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

لرئيس مجلس الادارة ، توقيعه على العاملين شاغلى وظائف المستوى الثالث [1] ، ويطعن فى هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بهذا الجزاء •

رابعا : فيما يتعلق بالاختصاص التأديبى ، بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية او أحد أعضاء مجلس الادارة المنتخبين :

لقد نصت المادة ٥٢ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر ، على أنه : « استثناء من أحكام المواد ٤٧ و ٤٨ و ٤٩ لا يجوز وقف أحد من أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الادارة المنتخبين ، أو توقيع جزاء الفصل عليه ، الا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المختصة المشار اليها فى المادة ٤٩ من هذا النظام» •

وهذا النص واضح فى أن هؤلاء الأعضاء لا يجوز وقف أحد منهم أو فصله الا بحكم من المحكمة التأديبية •

وهذا يعتبر — كصريح نص المادة ٥٢ سالفة البيان — استثناء يحد من سلطة رئيس مجلس الادارة : فهو يملك بحسب الأصل ، وطبقا للمادة ٤٩ من هذا القانون أن يوقع عقوبة الوقف على أى عامل بالشركة مهما علا مستواه الوظيفى ، أى ولو كان من المستوى الأول أو مستوى الادارة العليا •

وعلى هذا فقد سلب منه المشرع ، هذا الاختصاص ، وتلك السلطة ، فيما يتعلق بالأعضاء سالفى البيان • وذلك حماية لهم من مظنة عسف الادارة ، وهم يباشرون نشاطهم النقابى أو داخل مجلس الادارة•

---

(١) ولا يجوز توقيع هذه العقوبة ، على العاملين من المستوى الثانى وما يعلوه ، الا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة .

كما أن رئيس مجلس الادارة يملك أيضا ـ كما رأينا ـ فصل العامل اذا كان شاغلا لوظيفة من المستوى الثالث .

ومع ذلك ، فقد حرمه المشرع من هذه السلطة ، اذا كان العامل عضوا بمجلس ادارة التشكيلات النقابية ، أو عضوا منتخبا بمجلس ادارة الشركة أو المؤسسة ، حتى لو كان هذا العامل شاغلا لوظيفة من المستوى الثالث .

١١٢ ـ مدى اختصاص سلطة التصديق على قرارات الجزاء :

لقد خول المشرع فى المادة ٤٩ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ سالفة الذكر ، رئيس مجلس ادارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص ـ بحسب الأحوال ـ سلطة التصديق على بعض القرارات التأديبية . ولكنه لم يمنحها الحق فى تعديل هذه القرارات أو الغائها .

ومن المسلمات أن سلطة التصديق ، هى سلطة وصائية فحسب . أى تقف عند حد اعتماد القرار أو عدم اعتماده . وفى حالة عدم الاعتماد ، لا يجوز لها أن تنشىء قرارا جديدا ، أو أن تعدل القرار بالتشديد أو التخفيف (١)

١١٣ ـ رئيس مجلس الادارة يملك التفويض فى اختصاصه التأديبى ، وفقا للقانون المذكور :

ذلك أنه يبين من النصوص التى سبق أن أوردناها من هذا القانون ، سيما نصوص المواد ٤٨ و ٤٩ و ٥١ و ٥٢ ، أن السلطة التأديبية الرئاسية فى القطاع العام طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه تتركز فى رئيس مجلس الادارة أو من يفوضه فى ذلك وفقا لهذا القانون .

فرئيس مجلس ادارة الشركة أو المؤسسة ، أو من يفوضه فى ذلك ،

---

(١) ج . فى ١٩٦٩/١٢/٣ ، س ٢٤ ص ١٤٥ ، ب ٤٢ .

، هو الذى يملك وحده السـلطة الرئاسية التى تملك اصـدار القرار التأديبى بصفة مبتدأة أما غيرهما فلا يملك مثل هذا الاختصاص •

ويلاحظ أن التفويض فى الاختصـاص التأديبى ، طبقا للقـانون المذكور ، هو استثناء من الأصل العام ، ولهذا يجب أن يكـون صريحا واضحا ، ولا يجوز افتراضه • كما أنه يخضع لقاعدة التفسـير الضيق ، ومن ثم فلا يتوسع فى تفسيره ولا يقاس • من أجل ذلك فقد قضى بأن صدور هذا التفويض بقرار من مجلس الادارة ـ ولو شارك فى اصداره رئيس هذا المجلس ـ يجعل التفويض باطلا لصدوره من غير مختص ، لأن مجلس الادارة فى مجموعه لا يملك اصدار مثل هذا التفويض (١)•

المبحث الرابع

نوعا الاختصاص التأديبى للمحاكم التأديبية طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظـام العاملين فى القطاع العـام

١١٤ ـ اختصاص المحاكم التأديبية طبقـا للقانون المذكور ، نوعان ، همـــا :

١ ـ الاختصاص التأديبى المبتدأ •

٢ ـ الاختصاص التأديبى التعقيبى •

وسنتحدث عن كل من هذين النوعين ، على الوجه التالى :

١١٥ ـ الاختصاص التـأديبى المبتـدأ للمحاكم التأديبية ، طبقـا للقـانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العـاملين فى القطاع العـام :

لقد نصت المـادة ٤٩ من هذا القانون ، على أن هذه المحـاكم تختص بتوقيع العقوبات التالية :

١ ـ لها أن توقع جـزاء خفض الوظيفة أو جـزاء خفض المرتب والوظيفة معا ، على العاملين شاغلى وظائف الادارة العليا •

---

(١) أ.ع ١٧٨ لسنة ٢٢ ق ١٩٧٩/١٢/٨ •

٢ — لهذه المحاكم سلطة توقيع جزاء الفصل من الخدمة ، على العاملين شاغلي الوظائف من المستوى الثاني وما يعلوه .

٣ — لها أيضا توقيع جزاء الوقف عن العمل ، أو الفصل من الخدمة، بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، وأعضاء مجلس الادارة المنتخبين .

ومن هذا يتضح ، ما يلي :

أولا : ان المناط في توزيع الاختصاص التأديبي ، وتحديده ، بين السلطة التأديبية الرئاسية في القطاع العام ، والمحاكم التأديبية — وفقا للقانون المذكور — هو المستوى الوظيفي للعامل ، على الوجه الوارد بنصوص هذا القانون ، والسابق تبيانها .

وذلك على عكس ما كان عليه الحال طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ حيث كان المناط في توزيع الاختصاص التأديبي هو المرتب ، وليس مستوى الوظيفة أو فئتها أو طبيعتها . فقد كانت السلطة الرئاسية تملك توقيع الجزاءات التأديبية المقررة ، على العامل اذا كان مرتبه لا يزيد على خمسة عشر جنيها شهريا . أما اذا جاوز مرتبه هذا القدر فان الاختصاص ينعقد للمحكمة التأديبية المختصة .

ثانيا : ليس للمحاكم التأديبية ، أي اختصاص تأديبي مبتدأ بالنسبة للعاملين شاغلي وظائف المستوى الثالث بالقطاع العام ، وذلك وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ (١) — فالاختصاص بتأديبهم معقود لرئيس مجلس الادارة . وانما يجوز الطعن في بعض (٢) قراراته الصادرة بمجازاتهم أمام المحكمة التأديبية المختصة .

---

(١) أ.ع ١٠٨٦ لسنة ١٣ في ١٩٧٢/٢/١٥ .
— أ.ع ١٠٤٣ لسنة ١٣ في ١٩٧٢/٢/٥ .
— أ.ع ١٠٨٧ لسنة ١٣ في ١٩٧٢/٢/٥ .

(٢) وسنرى فيما بعد أن المحكمة العليا (الدستورية) قد قضت بحكمها الصادر بجلسة ١٩٧٢/١١/٤ في القضية رقم ٩ لسنة ٢ ق «تنازع» =

ثالثا : الاختصاص بتاديب العاملين بالقطاع العـام ، من المستوى الثانى وما يعلوه ، موزع بين كل من السلطة التأديبية الرئاسية ممثلة فى رئيس مجلس الادارة ، والمحاكم التأديبية :

وفى هـذا تقول المحكمة الادارية العليـا ، « ان العـاملين الذين يشغلون وظائف من المستوى الثانى وما يعلوه ، طبقا للقانون رقـم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظـام العاملين فى القطاع العام ، لا يخضـعون فى تأديبهم للسلطات الرئاسية بسلطتها الشاملة . وانما تشـاركها فى ذلك المحكمة التأديبية المختصة » (١) .

وبالتالى فانه يجوز ـ وفقا للقانون المذكور ـ احالة أى من العاملين بالقطاع العام ، من المستوى الثانى وما يعلوه ، الى المحكمة التـأديبية المختصة .

ولكن هل تتقيد المحكمة التأديبية ، فى هذا الخصوص بتوقيع بعض الجزاءات المنصوص عليها فى المـادة ٤٨ من هذا القانون ، دون البعض الآخر ... ؟ ؟ هذا هو ما سنوضحه فى البند التالى :

رابعا : للمحاكم التاديبية ، ان توقع ايا من الجزاءات التاديبية المنصـوص عليها فى المـادة ٤٨ من القانون رقم ٦١ لسـنة ١٩٧١ ، سالف الذكـر :

١ ـ حقيقة أن المشرع ، قد بسط فى هذا القانون ، الاختصـاص التأديبى ، للسلطة التأديبية الرئاسية فى القطاع العـام ، ممثلة فى رئيس مجلس الادارة (أو من يفوضه فى بعض الجزاءات) ... الا أنه لايستطيع

= بأن اختصاص المحاكم التأديبية اختصاص شامل ، ومن ثم يجوز الطعن أمامها فى أى جزاء تأديبى ولو كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ يحظر الطعن فيه . وقد صدر هذا الحكم على أساس نصوص هذا القانون ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة والذى جاء تاليـا للقـانون المذكـور .

(١) أ.ع ١٣٧ و ٢٢٩ لسـنة ١٤ فى ١٩٧٥/١/٤ ، س ٢٠ ص ٩٠، ت ٣٠ .

أن يوقع الا احد الجزاءات التى حددها المشرع بالنسبة له .. وبالتالى فليس له أن يوقع احد الجزاءات التى قصر المشرع توقيعها على المحاكم التأديبية وحدها .

٢ — سلطة المحاكم التأديبية ، فى توقيع الجزاءات المخولة لها — وحدها — دون السلطة الرئاسية للعاملين — لا يسلبها حقها فى أن توقع أيا من الجزاءات الأخرى المنصوص عليها فى القانون المذكور .

فالمقرر أن اختصاص المحاكم التأديبية ، طبقا للقانون سالف الذكر، يشمل تقدير قيام المخالفة من عدمه ، وتقدير الجزاء المناسب للمخالفة عند ثبوتها ، دون ما التزام بتوقيع عقوبة بذاتها من بين العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى المادة ٤٨ من القانون المشار اليه .

وقد استقر قضاء المحكمة الادارية العليا ، على ذلك (١) .

١١٦ — الاختصاص التعقيبى للمحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ :

يبين من نص المادة ٤٩ من القانون المذكور ، أنه يجوز للعاملين فى القطاع العام أن يطعنوا فى القرارات التأديبية الصادرة من رئيس مجلس الادارة ، أمام المحاكم التأديبية ، وذلك فى الأحوال الآتية :

١ — اذا كان القرار صادرا بتوقيع جزاء خفض الوظيفة ، أو خفض المرتب والوظيفة معا . ويستوى فى هذا أن يكون القرار نافذا دون حاجة الى تصديق ، أو خاضعا للتصديق .

---

(١) أ.ع ١٠٤٦ لسنة ١٣ فى ١٩٧٢/٢/١٩ ، س ١٧ ص ٢٠٥ ب ٣٤ .
— أ.ع ١١٨٥ و ١٢٠٣ لسنة ١٤ فى ١٩٧٢/٤/٢٢ ، س ١٧ ص ٤١٢ ب ٦٢ .
— أ.ع ١٧٣ و ٢٢٩ لسنة ١٤ فى ١٩٧٥/١/١٤ ، س ٢٠ ص ٩٠ ب ٣٠ .

ويكون الطعن على هذا القرار ، أمام المحكمة التأديبية المختصة .

٢ ـ اذا كان القرار صادرا بجزاء الفصل من الخدمة : وقد سبق أن أشرنا الى أن لرئيس مجلس الادارة اصدار هذا القرار بالنسبة للعاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثالث ، دون غيرهم من العاملين شاغلى الوظائف الأعلى . ولا يحتاج هذا القرار الى تصديق .

ويكون الطعن على هذا القرار ، من العامل المفصول ، أمام المحكمة التأديبية المختصة .

ويهمنا فى هـذا الخصوص ، ان نوضح الآتى :

١ ـ لقد ذكرنا فيما تقدم أن هذا الاختصاص التعقيبى للمحاكم التأديبية ، على القرارات التأديبية الصادرة من رؤساء مجالس الادارة فى القطاع العام ، هو اختصاص مستحدث بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى هذا القطاع . اذ لم يكن لهـذه المحاكم مثل هـذا الاختصاص ، قبل هذا القانون .

٢ ـ أن هذا الاختصاص مقصور على الجزاءات التأديبية سالفة البيان . و يجوز وفقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ، الطعن أمام المحاكم التأديبية ، على غير هذه الجزاءات .

ومع ذلك : فسنرى فيما يلى أنه بعد صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ـ أضحى من الجائز للعاملين فى القطاع العام ، أن يطعنوا ، أمام المحاكم التأديبية ، فى أى جزاء تأديبى يوقع عليهم من السلطة الادارية . وذلك طبقا لما قضت به المحكمة العليا (الدستورية) ، والمحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة ـ وهو ما سنوضحه فى البند التالى :

١١٧ — الاختصاص التعقيبى للمحاكم التأديبية ، بالنسبة للجزاءات التأديبية الموقعة على هؤلاء العاملين ، أصبح عاما ، بعد العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة :

ذلك أنه وفقا لهذا القانون ، أضحت المحاكم التأديبية صاحبة الولاية العامة فى شئون التأديب . ويعتبر هذا القانون ناسخا لما ورد فى القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام من أحكام تتعارض مع أحكامه .

ولهذا ، فانه يجوز — منذ العمل بقانون مجلس الدولة سالف الذكر — الطعن أمام المحاكم التأديبية ، فى أى جزاء تأديبى صادر من الجهة الادارية .

وقد قضت المحكمة العليا (الدستورية) ، بأنه وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، والصادر تطبيقا للمادة ١٧٢ من الدستور الحالى ، والتى نصت على أن مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة ويختص بالفصل فى المنازعات الادارية وفى الدعاوى التأديبية — فان المحاكم التأديبية أضحت صاحبة الولاية العامة فى مسائل تأديب العاملين ومنهم العاملون فى القطاع العام .. وأنه لذلك يجوز الطعن أمامها فى أى جزاء تأديبى يصدر من الجهة الرئاسية للعاملين المدنيين بالدولة أو العاملين بالقطاع العام (١) .

كما قضت المحكمة الادارية العليا ، بأن قانون مجلس الدولة ، سالف الذكر ، يعتبر ناسخا لما تعارض مع أحكامه من نصوص القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام . وبالتالى يجوز الطعن فى أى جزاء تأديبى موقع من رئيس مجلس الادارة بالقطاع العام، ولو كان منصوصا فى القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ على عدم جواز الطعن فى

---

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى القضية رقم ٩ لسنة ٢ قضائية « تنازع » بالجلسة المنعقدة فى ١٩٧٢/١١/٤ .

هذا الجزاء [١] ٠

واختصاص المحاكم التأديبية ، بالفصل فى هذا الطعن لا يقتصر على طلب الغاء الجزاء التأديبى المطعون فيه ، بل يشمل كذلك طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه ، اذ يستند كلا الطلبين الى أساس واحد هو عدم مشروعية القرار المطعون فيه ، كما يشمل غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن [٢] ٠

١١٨ — جواز الطعن ، امام المحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة ، فى اى حكم صادر من المحاكم التأديبية :

وهذا أصل مسلم طبقا للمادة ٢٣ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ٠

ويستوى فى هذا ، أن يكون هذا الحكم صادرا فى دعوى تأديبية مبتدأة أى مقامة من النيابة الادارية ، أو صادرا فى طعن أقامه أحد العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام ٠ وقد ثبت قضاء المحكمة الادارية العليا ، على ذلك ٠

وسنعود الى تفصيل ذلك ، لدى الحديث عن النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ٠

---

(١) أ٠ع ١١١٧ لسنة ١٩ فى ١٩٧٤/٤/١٣ ، س ١٩ ص ٢٧٥ ب ١٠٥ ٠
— أ٠ع ٥٠٦ لسنة ١٩ فى ١٩٧٩/٢/٢ ٠
— أ٠ع ٢٣٢ لسنة ٢٥ فى ١٩٧٩/١١/١٠ ٠
— أ٠ع ٤٣٢ لسنة ٢٠ فى ١٩٨٠/٢/٩ ٠

(٢) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى القضية رقم ٩ لسنة ٢ قضائية « تنازع » بالجلسة المنعقدة فى ١٩٧٢/١١/٤ — سبقت الاشارة اليه٠

المبحث الخامس

اثر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام ، على القــرارات والأحكام التى صدرت باطلة لاستنادها الى المـــادة ٦٠ من النظام القــديم لهؤلاء العاملين

١١٩ — هل صدور هــذا القانون ، والعمل به ، يعتبر مصححا لمــا سبقه من قرارات وأحكام صدرت باطلة لاستنادها الى المــادة ٦٠ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بالنظام السابق للعاملين فى القطـــاع العـــام ، والمعدلة بالقــرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ . والتى قضت الأحكام بعدم دستوريتها ... ؟؟ .

لقد اختلفت وجوه الرأى فى هذا الخصوص ...

وتبيانا لهذا الموضوع .. سنوطىء بداءة بعرض بسيط للمشكلة تلخيصا لمــا سبق تفصيله فى خصوص القــانون رقم ١٩ لســنة ١٩٥٩ ، والمــادة ٦٠ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ . ثم نعرض لكلا الرأيين اللذين أثيرا فى هذا الشأن .

١٢٠ — تلخيص لمــا سبق ، فيما يتعلق بعدم دستورية المــادة ٦٠ من نظام العاملين فى القطاع العــام ، الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ :

لقد ســبق أن أوضحنا أن القــانون رقم ١٩ لســنة ١٩٥٩ حدد اختصاص كل من الجهة الرئاسية ، والمحاكم التأديبية ، فيما يتعلق بتأديب العاملين فى القطاع العام .

ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لســنة ١٩٦٦ والذى عدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ ، بنظام هؤلاء العاملين . ونصت المــادة ٦٠ من هذا النظام على الاختصاص التأديبى لكل من الجهــة الرئاسية ، والمحاكم التأديبية . ووسعت هذه المــادة فى اختصاص السلطة

الرئاسية أو الادارية • وأسندت الى المحاكم التأديبية ، اختصاصا جديدا لم يكن لهـا من قبل وهو اختصاصها بنظر الطعون التى يقدمها العاملون بالقطاع العام ، بخصوص بعض الجزاءات التى توقع عليهم من الجهـات التى يتبعونها •

وعرفنا أن المـادة المذكورة ، جاءت باطلة ، فيما أوردته من تعـديل فى اختصاص كل من الجهة الرئاسية والمحاكم التأديبية • ولهـذا فقد قضت المحكمة العليا (الدستورية) بعدم دستورية هذه المـادة ، فى هذا الخصوص •

بيد أنه يلاحظ أنه فى الفترة منذ العمل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ المشار اليه ، وحتى صدور الحكم بعدم دستورية المـادة سالفة الذكر ـ صـدرت قرارات تأديبية كثيرة من الجهـات الادارية ، استنادا الى هذه المـادة • وبالتالى فقد وقعت هـذه القرارات مشوبة بعيب عدم الاختصاص •

ثم صـدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام ، ونص فى المـادة ٤٩ على ذات الاختصاصات التى سبق أن أوردتها المـادة ٦٠ من نظامهم القـديم ، المشـار اليه • وبالتالى فان الرئيس الادارى قد أضحى مختصـا طبقا للقانون رقم ٦١ لسـنة ١٩٧١ بذات الاختصاصات التى كانت منوطة به وفقا للمادة ٦٠ من النظام القديم •• فثار التساؤل : هل توسيد هذا الاختصـاص لرئيس مجلس الادارة ، بمقتضى القانون المذكور ، من شأنه أن يصحح القرارات التأديبية التى سبق أن أصدرها استنادا الى المـادة ٦٠ سالفة الذكر ، وقبل العمـل بهذا القانون •• ؟

هذه هى المشكلة ، التى اختلفت الآراء فى شأنها •••• ونعـرض فيما يلى ، لمـا ثار من خلاف بخصوصها ••••

١٢١ — الرأى القائل ، بأن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ لم يصحح القـرارات التى صـدرت باطلة قبل العمل به :

ان هذا الرأى يستند الى حجج ، يمكن اجمالها فيما يلى :

١ — ان المنـاط فى صـحة القرار الادارى ، أو بطلانه ، معقود للتشريع الذى صدر فى ظله هذا القرار • ولا عبرة بما قد يصدر بعد هذا القرار من تشريع ، والا كان فى ذلك اعمال للتشريع بأثر رجعى ، وهـو ما لا يجـوز الا بنص صريح على ذلك فى القـانون • فالأثر الرجعى لا يستفاد ضمنا ، ولا يكون بأداة تشريعية أدنى مرتبة من القانون •

وما دام ذلك ، وما دام أن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ لم ينص على اعمال أحكامه بصفة عامة — أو اعمال نص مادته ٤٩ بصفة خاصة — بأثر رجعى •• كما أنه لم ينص على أن تعتبر صحيحة ، القرارات التأديبية التى صدرت باطلة لاستنادها لنص المـادة ٦٠ سـالفة البيان — ما دام ذلك ، فان هذه القرارات تظل على بطلانها • ولا يصححها مجرد صدور القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ، مرددا فى مادته ٤٩ ذات النص أو الأحكام التى وردت بالمـادة ٦٠ من النظـام القديم : ذلك أن نص المـادة ٤٩ من النظام الجديد ، على هذا النحو ، لا ينفى عن المـادة ٦٠ من النظام القديم عدم دستوريتها ، وتبعا لا يرفع البطلان الذى شـاب القرارات التى صدرت استنادا اليها •

٢ — ان صدور قرار من رئيس مجلس ادارة مؤسسة أو وحـدة اقتصادية تابعة لها ، استنادا للمادة ٦٠ سالفة الذكر ، مما كان يدخل أصلا فى اختصاص المحكمة التأديبية طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، يعتبر عدوانا على اختصاص هذه المحكمة ، وغصـبا لهذا الاختصاص ، وبالتالى فانه يكون معدوما لصدوره من جهة ادارية غصـبا لاختصاص جهة قضائية •

وما دام أن هذا القرار ، قد وقع عدما ، فانه لا يصحح بتشريع لاحق ، لأن العدم لا يعود أو يصحح •

٣ ــ ان العبرة فى صحة القرار ، هى بتوافر الاختصاص من حيث الزمان : فاذا أصدر رئيس مجلس ادارة ، قرارا لم يكن يملكه أصلا ، فان هذا القرار يقع باطلا أو منعدما بحسب الأحوال ، ولو جعل المشرع ــ بعد ذلك ــ الاختصاص باصدار مثل هــذا القرار ، لرئيس مجلس الادارة ... لأن الذى يملك اصــدار القرار هو رئيس مجلس الادارة الموجود فعلا بعد العمل بهذا التشريع الجديد ، وقد يكون شخصا آخر له تقديره ووزنه للأمور بما يخالف رئيس مجلس الادارة السابق ، وقد يرى أن لا وجه لاصدار مثل هذا القرار ، أو قد يرى تعديله أو تخفيفه . ولهذا ، فان القول باعتبار مثل هذا القرار ، صحيحا ، لمجرد صــدور التشريع الجديد ، يتضمن مخالفة صارخة ، لقواعد الاختصاص من حيث الزمان ، ويعتبر عدوانا من رئيس مجلس الادارة السابق الذى لم يكن مختصا ، على رئيس مجلس الادارة الجديد الذى نشــأ له الاختصاص بداءة ، وانعقد له [1] .

١٢٢ ــ الرأى القــائل بأن العمل بالقانون رقم ٦١ لســنة ١٩٧١ بنظــام العاملين فى القطــاع العام ، يعتبر وكأنه صحح القرارات الباطلة التى صدرت مستندة الى المــادة ٦٠ من النظــام القــديم ، وذلك فيما يتعلق بعيب عدم الاختصاص :

وصفوة ما يستند اليه هذا الرأى ، هو أنه ولئن كان القرار التأديبى لدى صدوره وقع باطلا ، لأن الجهة الادارية لم تكن مختصة باصداره ، بل كان يدخل فى اختصــاص المحكمة التأديبية طبقا للقــانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه .. ، الا أنه بصدور القانون ٦١ لســنة ١٩٧١ أضحت الجهة الادارية مختصــة باصدار مثل هــذا القرار ، وبالتالى

---

(١) ق.أ (استئناف) ١٣٢٤ لســـنة ٢ ق فى ١٩٧١/١١/١٥ ، س ٣ (استئنافية) ص ٥١ ب ٧ وبمثل هــذا قضت المحكمة المذكورة بذات الجلسة فى الدعوى رقم ٢٠٨ لسنة ٢ ق (استئنافية) .

ــ ق.أ (استئنافية) ٢٤٣ السـنة ٢ ق فى ١٩٧٢/٦/٢٦ ، س ٣ (استئنافية) ص ٦٠٨ ب ٧٤ .

ــ حكم المحكمة التأديبية لموظفى وزارة الاسكان فى الطعنين رقمى ٣ لسنة ٤ و ٦ لسنة ٥ الصــادر فى ١٩٧٢/٣/٢٩ (غير منشور) .

فلا جدوى من الغاء القرار الطعين الذى صدر باطلا واعادة الأمر الى الجهة الادارية ، لأن هذه الجهة سبق أن أفصحت عن ارادتها فى هذا الخصوص • واذا ألغى القرار ، وأعيد الموضوع اليها ، فستصر على موقفها ، وتعيد اصدار قرلرها على ذات النحو الأول بعد أن صارت مختصة • وتتكرر المنازعة ، دون مسوغ لهذا التكرار •

وقد ثبت قضاء المحكمة الادارية العليا ، على هذا المبدأ ، فى هذه الخصوصية • ومن قضائها فى هذا الشأن ، قولها : « من حيث ان مرتب المدعى — على ما يبين من الأوراق — كان يجاوز خمسة عشر جنيها ، عند صدور القرار بفصله • وبالتالى فان قرار الجهة الادارية بفصله ، كان يشكل عدوانا على اختصاص المحكمة التأديبية التى كان لها دون سواها سلطة فصله من الخدمة بالتطبيق لحكم القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بسريان أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكم التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة • ويكون القرار المطعون فيه والحالة هذه، قد صدر مشوبا بعيب عدم الاختصاص •

ومن حيث ان المدعى أصبح من شاغلى الوظائف من المستوى الثالث بالتطبيق لحكم القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ، باعتبار أنه كان يشغل الفئة العاشرة قبل تاريخ العمل به • واذ خول هذا القانون ، السلطات الرئاسية سلطة توقيع جزاء الفصل على العاملين شاغلى الوظائف من هذا المستوى ، فلم يعد ثمة جدوى من الغاء القرار المطعون فيه استنادا الى أن المحكمة التأديبية كانت هى المختصة وقت اصداره ، ليعود الأمر ثانية الى ذات السلطة الرئاسية التى سبق لها أن أفصحت عن رأيها فيه ، فتصر على موقفها وتصحح قرارها باعادة اصداره بسلطتها التى خولت لها فى القانون ، وتعود بذلك المنازعة فى دورة أخرى لا مسوغ لتكرارها • ويعتبر القانون ، والحالة هذه ، وكأنه صحح القرار المطعون

فيه ، بازالة عيب الاختصاص الذى يعتوره ، ومن ثم فلا معـدى من تناول القرار المطعون فيه ومراقبته بالنسبة لأركانه الأخرى (١) » .

وأخـذا بذات النهج ، واستصحابا له ، طبقت المحكمة الادارية العليا ، ذات المبدأ على أحكام المحاكم التأديبية التى نظرت فى الطعون المقدمة اليها بخصوص بعض الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام من رؤسائهم .

فقد نظرت بعض المحاكم التأديبية ، هذه الطعون — فى ظل العمل بنظام هؤلاء العاملين الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسـنة ١٩٦٧ ، واسـتنادا الى نص المـادة ٦٠ من هذا النظام التى عقدت لهذه المحاكم الاختصاص بنظر مثل هـذه الطعون — وظـل الحال كذلك الى أن قضـت المحكمة العليـا (الدستورية) فى ١٩٧١/٧/٣ فى الدعوى رقم ٤ لسنة ١ ق دستورية ، بعدم دسـتورية المـادة ٦٠ سالفة الذكر . ثم صـدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وردت فى مادته ٤٩ ذات النص الذى تضمنته من قبل المـادة ٦٠ من النظام السابق وأصبحت المحاكم التأديبية ، وفقـا لهذا القـانون ، مختصة قانونا بنظر مثل هذه الطعون .

ونظرا لأن بعض أحكام هذه المحاكم ، كان مطعونا عليهـا ، أمام المحكمة الادارية العليا ، لبطلانها لأنهـا صـدرت مشوبة بعيب عدم الاختصاص لصدورها استنادا الى المـادة ٦٠ آنفة الذكر . وكان المفروض أن تقضى المحكمة الادارية العليا بالغاء هـذه الأحكام ، وباعادتها الى المحكمة التأديبية لاعادة نظرها من جديد بعد أن أضحت مختصة بنظرها

---

(١) أ.ع ٥٠٤ لسنة ١٦ فى ١٩٧٢/١/٢٢ ، س ١٧ ص ١٧٨ ب ٢٩ — وفى ذات المبدأ أيضا ، أحكام الادارية العليا الآتيـة :
— أ.ع ٢٣١ لسنة ١٦ فى ١٩٧٤/١/٢٦ ، س ١٩ ص ١٠٣ ب ٤٩ .
— أ.ع ٢٧٩ لسنة ١٧ فى ١٩٧٥/٢/١٥ ، س ٢٠ ص ٢٠٤ ب ٦٦ .
— أ.ع ١٠ لسنة ١٩ فى ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س ٢٠ ص ٢٩٧ ب ٨٥ .

طبقا لنص المـادة ٤٩ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .. الا أن المحكمة الادارية العليا رأت أن لا وجه لالغاء هذه الأحكام واعادتها الى المحاكم التأديبية ، ما دامت هذه المحاكم كانت قد نظرت فعلا موضوع الدعاوى التى صدرت فى شـأنها هذه الأحكام ، ولهـذا أبقت المحكمة الادارية العليا ، على هذه الأحكام وتصدت لنظر القرار المطعون فيه .

ومن قضاء المحكمة الادارية العليا ، فى هذا الخصوص ، قولها : « لمـا كانت المحكمة العليا قد قضت بجلسـة ٣ من يولية سنة ١٩٧١، فى الدعوى رقم ٤ لسنة ١ القضائية دستورية ، بعدم دستورية المادة ٦٠ من لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصـادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسـنة ١٩٦٦ المعـدل بقرار رئيس الجمهـورية رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ فيما تضمنه من اسناد ولاية الفصل فى بعض القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية فى شأن العاملين بالقطاع العام الى المحاكم التأديبية ، فان الحكم المطعون فيه اذ تصدى لموضوع الدعوى يكون قد خالف القانون ، وكان يتعين تبعا لذلك الحكم بالغـائه واحالة الدعوى الى الجهة القضائية المختصة ، الا أنه بصدور القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام الذى عمل به اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧١ أصبحت المحاكم التأديبية وفقا لحكم المـادة ٤٩ ثالثا من هذا النظام هى صاحبة الاختصاص بالفصل فى قرارات السـلطة الرئاسـية الصادرة بفصل العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة الأخرى — واذ تصدت المحكمة التأديبية لموضوع المنازعة فلم يعد جائزا اعادة الدعوى اليها لتفصل فيها من جديد .

ولا محيص اذن أمام المحكمة الادارية العليا من التصـدى للقرار المطعون فيه لتزنه بميزان القانون الصحيح [1] » .

---

(١) أ.ع ٥٠٤ لسنة ١٦ ق ١٩٧٢/١/٢٢ ، س ١٧ ص ١٧٨ ب ٢٩ .
— أ.ع ٢٢٣ لسنة ١٦ ق ١٩٧٢/١/١٥ ، س ١٧ ص ١٤٤ ب ٢٥ .
— أ.ع ٤١١ لسنة ١٤ ق ١٩٧٣/١١/١٠ ، س ١٩ ص ٣ ب ١ .

١٢٣ — تعقيبا على كل من الرأيين سالفى الذكر :

نود أن نشير بداءة أن لكل من هذين الرأيين ، ما يسنده من القضاء السابق للمحكمة الادارية العليا .

لهذا ، فسنورد فيما يلى ، أحكام هذه المحكمة ، التى تسند كلا من الرأيين . ثم نعقب على كل منهما ، وذلك على النحو التالى :

أولا : سبق للمحكمة الادارية العليا ، أن قضت بأنه اذا صدر قرار من جهة ادارية ، فى خصوص مخالفة مالية ، عدوانا على اختصاص ديوان المحاسبات فى هذا الخصوص طبقا للقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ، فان هذا القرار يقع عدما ، ولا يصححه أن يصدر بعد ذلك قانون يسند ذات الاختصاص الى الجهة التى سبق لها أن أصدرت القرار المذكور :

وفى هذا تقول المحكمة المذكورة : « اذا كانت المخالفات المالية التى نسبت الى المطعون ضدهم قد وقعت فى ظل أحكام القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ الذى جعل الاختصاص فيها لديوان المحاسبة من تحقيق واتهام واقامة الدعوى التأديبية وحفظ الموضوع ولم يعد للجهة الادارية أى اختصاص فى توقيع جزاءات على الموظفين التابعين لها لمخالفات مالية يكونون قد اقترفوها . وما كان يملك السيد مدير عام مصلحة الزراعة أن يوقع جزاء على المطعون ضدهما الأولين فى /١/١٩٥٥ لما نسب اليهما من مخالفات مالية لأنه لم يكن مختصا بذلك . فقراره بهذا الوضع هو قرار معدوم ليس له أية قوة قانونية مهما يكن قد مضى عليه من الزمن شأن القرارات الادارية الأخرى التى تتحصن بعد مدة من اصدارها فاذا بقيت أوراق المخالفة فى الديوان دون أى تصرف فيها الى أن صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ناصا على أحكام مغايرة للأحكام الأولى من حيث سلطة التحقيق والاتهام والمحاكمة فى المخالفات المالية فان مقتضى اعمال الأثر المباشر لهذا القانون يكون بالأخذ بأحكامه وتطبيقها على الوقائع التى لم يتخذ فيها قرار من مختص أو ينتهى فيها التصرف بطريقة

قاطعة سليمة لا تصل الى حد اغتصاب السلطة ... وعلى ذلك يكون ما اتخذه الديوان من اجراء باعادة الأوراق لجهة الادارة التابع لها للتصرف فيها ثم موافاته بما ينتهى اليه الرأى فيها انما هو تطبيق سليم لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ السالف الذكر . ولا تعتبر هذه الاحالة من الديوان بمثابة رضاء صريح أو ضمنى بالموافقة على الجزاء الادارى الذى كان قد وقعه الرئيس الادارى فى ١٩٥٥/١/١ والذى لم يكن مختصا باصداره . فهو على هذا الوضع يعتبر فى حكم العدم لا تلحقه الاجازة ولا يكتسب حصانة مهما طال عليه الزمن لأنه من جهة الواقع والقانون غير قائم دون حاجة لاتخاذ أى اجراء بشأنه ، فرئيس الديوان حين أحال الموضوع الى جهة الادارة لم يعتد بأى وجود لهذا القرار . والذى دعاه الى ذلك انما كان اعمالا لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ولم يكن قد اتخذ بعد أى اجراء بشأن توقيع الجزاء على المتهمين بناء على السلطة التى كانت مخولة له طبقا للقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ (١) » .

وهذا القضاء يؤيد وجهة النظر الأولى ، أو الرأى الأول السابق بيانه . ويعتبر هذا الرأى مستمدا من ذلك القضاء ، أو صنوا له .

ثانيا : على العكس مما تقدم ، فقد سبق للمحكمة الادارية العليا أن أخذت بمبدأ مخالف للمبدأ الذى اعتنقته فى الحكم سالف الذكر .

فقد قضت بأنه اذا صدر قرار من جهة ادارية غير مختصة ، فى موضوع يدخل أصلا فى اختصاص جهة شبه قضائية (مجلس تأديب) ثم صدر بعد ذلك قانون جعل للجهة الادارية المذكورة الاختصاص باصدار مثل هذا القرار ، فان القانون يعتبر وكأنه صحح القرار المذكور بازالة عيب عدم الاختصاص :

(١) ا.ع ٢٩٠٣ لسنة ٦ فى ١٩٦٢/١١/٢٤ ، س ٨ ص ١٣٩ ب ١٤ .

وفى هذا تقول المحكمة المذكورة :« لئن كانت المخالفة التى جوزى المدعى بسببها هى مخالفة مالية ، وكانت محاكمته عنها وقت اصدار القرار المطعون فيه وحين رفع الدعوى بطلب الغائه مما يدخل فى اختصاص المجلس التأديبى للمخالفات المالية المشكل بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ، وقد جاء فيه تحديد اختصاص المجلس شاملا مطلقا دون تفرقة بين الموظفين الداخلين فى الهيئة ، سواء على وظائف دائمة أم مؤقتة أو لأعمال مؤقتة ، بين الخارجين عنها . يقطع فى ذلك ما جاء فى المذكرة الايضاحية من أنه « لا سبيل لاحترام الأنظمة المالية وصون الأموال العامة ، الا اذا أنشئت هيئة تأديبية مستقلة تكون بمنأى عن سلطان رؤساء المصالح الذين كثيرا ما يكونون هم المسئولون أصلا عن ارتكاب المخالفات المالية » — لئن كان ذلك هو كما تقدم ، الا أنه قد صدر بعد ذلك القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قاضيا فى مادته الثالثة بالغاء المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ، وبذلك عادت ولاية تأديب الموظفين المؤقتين الى الوضع الذى كانت عليه قبل صدور المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ السالف الاشارة اليه ، وأصبح تأديب المدعى وتوقيع الجزاءات عليه بما فى ذلك فصله من اختصاص مدير الجامعة ، كما كان الحال قبل انشاء المجلس التأديبى للمخالفات المالية ، ومن ثم فان الغاء القرار المطعون فيه — استنادا الى أن هذا المجلس كان هو المختص وقت اصدار القرار — يكون عبثا غير مجد لزوال علته — مادام التشريع القائم الآن يعتبر مدير الجامعة هو المختص بالتأديب بالمدى المشار اليه آنفا، ويكون هذا التشريع الجديد وكأنه صحح القرار موضوع النزاع بازالة العيب الذى كان يعتوره ، وهو عيب عدم الاختصاص(١)» .

وهذا القضاء ، يتسق والمذهب الذى اتخذته هذه المحكمة فيما يتعلق بأثر القانون رقم٦١ لسنة١٩٧١ واعتباره وكأنه صحح القرارات التى

---

(١) أ.ع ٢١٧ لسنة ٤ فى ١٩٥٩/٥/٩ (مجموعة العشر سنوات ؛ ص ٢٢١١ ب ٩٦٩ .

صدرت مشوبة بعيب عدم الاختصاص لاستنادها الى المادة ٦٠ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧.

ثالثا : يبين مما تقدم ، أن لكل من الرأيين السابقين ، حجته وأسانيده.

ويهمنا أن نوضح أن الرأى الاول يقوم أساسا على أصول قانونية بحتة ، وذلك على النحو السابق تفصيله .

أما الرأى الثانى ، والذى اعتنقته المحكمة الادارية العليا — فقد أدخل فى اعتباره ووجدانه ، الاعتبارات العملية ، وفاقا للغالب فى مجريات الأمور الادارية ، ولهذا فقد صاغت المحكمة الادارية العليا ، المبدأ الذى انتهجته ، فى هذا الخصوص ، على أساس من هذه الاعتبارات ، واستلهاما للأصل الذى يقضى بأن القضاء الادارى قضاء انشائى ، يبتدع الحلول المناسبة ، وفقا لطبائع الأمور ، وبما يحقق مصلحة المرفق العام .

ونحن لا ننكر أن الرأى الأول ، له وجاهته فى تعييبه لمذهب المحكمة الادارية العليا فى هذا الشأن ، وذلك من الناحية القانونية البحتة . بيد أن هذه المحكمة قد سلكت هذا المذهب الأخير — كما أسلفنا — تغليبا للاعتبارات العلمية .

ونرى أنه كان يجدر بالمشرع — فى مثل هذه الحالة — أن ينص فى القانون بنص خاص ، على الأثر الرجعى للنص الجديد الذى ردد فيه ذات النص القديم المعيب .

الفصل السادس

السلطات التأديبية للعاملين فى القطاع العــام ، وفقا لنظامهم الحــالى الصادر بالقــانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٢٤ ــ تقسيم البحث :

تبيانا لذلك ، سنورد نصوص هذا القانون فى هذا الشأن ، لنحدد أنواع السلطات التأديبية المختصة وفقا لتلك النصوص • ثم نتحدث عن كل من هذه السلطات ، على حدة • ونقفى بالحديث عن السلطة المختصة بتأديب رؤساء مجلس الادارة ، فى ظل التشريعات السابقة على هــذا القانون ، ثم فى ظل العمل به ــ ثم نرى ما اذا كان يجوز مساءلة العامل فى القطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ، عن مخالفة تأديبية ارتكبها أثنــاء الخــدمة •

وسنتناول دراسة ذلك ، بالتفصيل ، فى ثلاثة مباحث على النحــو التــالى :

المبحث الأول

النصوص الخاصة بالجزاءات والسلطات التأديبية ، الواردة فى النظام الحالى للعاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٢٥ ــ لقد نصت المــادة ٨٢ من هذا القانون على أن : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين ، هى :

١ ــ الانــذار •

٢ ــ تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر •

٣ ــ الخصم من الأجرة ، لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة •

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم ، تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

٤ — الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

٦ — تأجيل الترقية ، عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

٧ — خفض الأجر ، فى حدود علاوة .

٨ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .

٩ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى ، مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

١٠ — الاحالة الى المعاش .

١١ — الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا ، الواردة بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمد من مجلس ادارة الشركة ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :

١ — التنبيه .

٢ — اللوم .

٣ — الاحالة الى المعاش .

٤ — الفصل من الخدمة » .

ونصت المادة ٨٤ من هذا القانون على أن : « يكون الاختصاص فى توقيع الجزاءات التأديبية ، كما يلى :

١ — لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، الى رئيس مجلس الادارة، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.

٢ — لرئيس مجلس الادارة ، بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثالثة فما دونها ، توقيع أى من الجزاءات التأديبية الواردة فى البنود من ١ — ٨ من الفقرة الأولى من المـادة ٨٢ .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس الادارة، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.

وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الادارة ، على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الادارة للنظر فى هذه التظلمات . ويكون من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية .

٣ — للمحكمة التأديبية ، بالنسبة للجزاءات الواردة فى البنود من ٩ — ١١ من المـادة ٨٢ . ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليـا .

٤ — لمجلس الادارة بالنسـبة لشـاغلى وظائف الدرجـة الثانية فما فوقها — عدا أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين وأعضاء مجلس ادارة التشـكيلات النقابية — توقيع أى من الجزاءات الواردة فى المـادة ٨٢ من هذا القانون .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التـأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه.

٥ — لرئيس الجمعية العمومية للشركة ، بالنسبة لرئيس وأعضـاء مجلس ادارة الشركة ، توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم . وله توقيع أى من الجزاءات الواردة فى البنود من ١ — ٨ على أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، فيما عدا جزاء الوقف فيكون بناء على حـكم من السلطة القضائية المختصـة .

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه •

وفى جميع الحالات السابقة الواردة فى البنود من ١ — ٤ من هذه المادة ، تكون القرارات الصادرة بالبت فى التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية •

٦ — للمحكمة التأديبية المختصة — بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية — توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة •

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، أمام المحكمة الادارية العليا ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم » •

كما نصت المادة ٨٥ من هذا القانون على أنه : « اذا رأى مجلس الادارة ، أو رئيس مجلس الادارة ، أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، تعين قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية ، عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى :

١ — مدير مديرية العمل أو من يندبه •••••	رئيسا
٢ — ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية ، أو النقابة العامة اذا لم توجد اللجنة النقابية ••••••	أعضاء •••
٣ — ممثل للشركة ••••••••••••••	

وتتولى اللجنة المشار اليها ، بحث كل حالة تعرض عليها ، وابلاغ رأيها فيها لمجلس الادارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال ، وذلك فى ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها • وللجنة ، فى سبيل أداء مهمتها ، سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى الاطلاع عليها • ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته

من اجراءات وما سمعته من أقوال ، ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا • وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل ، وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال •

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة ، يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر » •

المبحث الثانى

السلطات التأديبية للعاملين فى القطاع العام ، طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٢٦ — بيان هذه السلطات :

ان السلطات التأديبية ، لهؤلاء العاملين ، وفقا للقانون المذكور ، هى :

١ — السلطة التأديبية الادارية أو الرئاسية •

٢ — السلطة التأديبية القضائية ، أى المحاكم التأديبية •

وسنتحدث ، فيما يلى ، عن كل من هاتين السلطتين • ثم نحدد السلطة المختصة بتأديب رؤساء مجالس الادارة بالقطاع العام ••• وهل تجوز مساءلتهم بمعرفة السلطة الادارية الرئاسية كالوزير ، أم أن الاختصاص بذلك مقصور على المحاكم التأديبية ؟

وسنتناول شرح هذه الموضوعات على التوالى فى ثلاثة مطالب ، هى :

المطلب الأول : السلطة التأديبية الادارية أو الرئاسية لهؤلاء العاملين طبقا لنظامهم الحالى •

المطلب الثانى : نطاق اختصاص المحاكم التأديبية ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وفقا لنظامهم الحالى .

المطلب الثالث : السلطات المختصة بتأديب رؤساء مجالس الادارة فى القطاع العام .

المطلب الأول

السلطة التأديبية الادارية ، للعاملين فى القطاع العـام ، طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٢٧ — بيـان ذلك :

ان الواضح من نص المـادة ٨٤ من هذا القانون ، السابق ذكرها أن السلطات التأديبية الادارية ، لهؤلاء العاملين ، هى :

١ — شاغلو الوظائف العليـا .

٢ — رئيس مجلس الادارة .

٣ — مجلس الادارة .

٤ — رئيس الجمعية العمومية للشركة .

أما فى ظل المـادة ٤٩ من النظام السابق لهؤلاء العاملين — وكذلك فى ظل المـادة ٦٠ من نظامهم الأسبق الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ — فقد كانت السلطة التأديبية الادارية هى :

١ — رئيس مجلس الادارة .

٢ — من يفوضه رئيس مجلس الادارة فى ذلك .

ومن هذا يتضح ، أن النظام لهؤلاء العاملين ، قد استحدث سلطات تأديبية جديدة ، هى :

١ — شاغلو الوظائف العليا : واختصاصهم التأديبى — طبقا للنظام الحالى — أصيل • لأنهم يستمدونه مباشرة من القانون • وليس مجرد اختصاص فوضوا فيه من رئيس مجلس الادارة •

٢ — مجلس الادارة : وسلطته التأديبية ، استحدثها المشرع ، بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين •

٣ — رئيس الجمعية العمومية للشركة ، واختصاصه فى هذا الخصوص ، مستحدث أيضا طبقا للنظام الحالى •

وسنتحدث ، فيما يلى ، عن كل من هذه السلطات التأديبية المقررة، طبقا للنظام الحالى ، وذلك على النحو التالى :

١٢٨ — شاغلو الوظائف العليا ، كسلطة تأديبية :

لقد رأينا أن المادة ٨٤ من النظام الحالى للعاملين بالقطاع العام ، قد نصت على أن : « لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصاته، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما » •

ويهمنا فى هذا الخصوص أن نوضح الآتى :

١ — ان هذا النص مستحدث ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، وهو منقول حرفيا ، عن نص الفقرة (١) من المادة ٨٢ من النظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (١) •

٢ — شاغلو وظائف الادارة العليا — وفقا للنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام — هم شاغلو الدرجات الممتازة ، والدرجات العالية •

---

(١) والنص فى النظام الحالى للعاملين المدنيين ، منقول بدوره من نص الفقرة (١) من المادة ٥٨ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ •

٣ — يمارس كل من شاغلى الوظائف العليا ، اختصاصه التأديبى ، المنصوص عليه فى القانون ، كل فى دائرة اختصاصه . أى بالنسبة للعاملين الذين يتبعونه من حيث الاشراف والرقابة والمسئولية .

٤ — يملك كل منهم ، فى حدود اختصاصه ، أن يوقع على العامل عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب .

وهو يملك عقوبة الانذار ، غير مقيد بعدد معين منها خلال السنة الواحدة ، بالنسبة للعامل .

أما بالنسبة لجزاء الخصم من المرتب : فلا يصح أن يزيد فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما ، وبشرط أن لا يجاوز الخصم — أيا كانت مراته أو أحواله — ثلاثين يوما فى السنة .

٥ — لم يحدد المشرع ، المستوى الوظيفى للعاملين الخاضعين للسلطة التأديبية لشاغلى الوظائف العليا :

ذلك أنه نص كما رأينا على أن « لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصاته ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب ... » الأمر الذى قد يوحى بأن اختصاصهم التأديبى ، ينصرف الى جميع العاملين الذين يخضعون لتبعيتهم واشرافهم .

بيد أننا نرى أن هذا الاختصاص مقيد بما ورد فى ذات نص المادة ٨٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، التى قررت هذا الاختصاص .

فسنرى فيما يلى ، أن هذه المادة قد قصرت الاختصاص التأديبى لرئيس مجلس الادارة ، على العاملين حتى الدرجة الثالثة فحسب . ومن ثم فانه يكون من باب أولى أن يقتصر اختصاص شاغلى الوظائف العليا — وهم أدنى من رئيس مجلس الادارة — على العاملين حتى الدرجة الثالثة وما دونها .

٦ — سبق أن أشرنا الى أن اختصاصهم التأديبى هذا ، أصيل ، أى يستمدونه مباشرة من القانون ، وبالتالى فان القرارات الصادرة منهم فى هذا الشأن ، تكون نهائية واجبة التنفيذ ، دون ما حاجة الى تصديق أو اعتماد رئيس مجلس الادارة أو غيره .

ولا يمنع هذه النهائية ، أو النفاذ ، أن هذه القرارات يجوز التظلم منها الى رئيس مجلس الادارة . وهذا من المسلمات فقها وقضاء (١) .

٧ — يجوز التظلم من هذه الجزاء ، الى رئيس مجلس الادارة ، وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه. وقد نصت على ذلك الفقرة (١) من المادة ٨٤ من القانون المذكور .

١٢٩ — السلطة التأديبية ، لرئيس مجلس الادارة :

ان هذه السلطة ، قد حددتها المادة ٨٤ من النظام الحالى للعاملين بالقطاع العام حيث نصت على أن : « لرئيس مجلس الادارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثالثة فمادونها — توقيع أى من الجزاءات التأديبية الواردة فى البنود من ١ — ٨ من الفقرة الأولى من المادة ٨٢ » — ويبين من هذا ، أمران جوهريان هما :

أولا : ان الاختصاص التأديبى لرئيس مجلس الادارة ، مقصور على العاملين من الدرجة الثالثة فما دونها :

وبالتالى ، فلا اختصاص له — منفردا ، أى بصفته — فى توقيع أى جزاء على العاملين من الدرجة الثانية وما فوقها .

---

(١) ثمة تفرقة هامة وجوهرية بين أمرين :

الأول : كون القرار يحتاج الى تصديق عليه من سلطة أعلى . وفى هذه الحالة ، لا يكون القرار نهائيا ولا جائز التنفيذ .

الثانى : كون القرار غير محتاج الى تصديق من سلطة أعلى . وبالتالى يكون نهائيا نافذا . ولا ينفى عنه هذه الصفة ، أن يكون قابلا للتظلم أو قد رفع تظلم فى شأنه فعلا .

وظاهــر أن المشرع قد ضــيق ــ طبقا للنظام الحالى ــ مجــال الاختصاص التأديبى لرئيس مجلس الادارة ، اذ جعله مقصورا ــ كمــا أوضحنا ــ على العاملين من الدرجــة الثالثة فما دونها ••••• فى حين أن النظام السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ كان يخوله الســلطة التأديبية على العاملين بما فيهم شاغلو وظائف المستوى الأول الذى كان يدخل فيه العاملون من الفئة الثانية التى كان مربوطها ٨٧٦/١٤٤٠ جنيه(١) •

كما ضيق المشرع أيضا فى اختصاص رئيس مجلس ادارة الشركة • اذا ما قورن بالاختصاص التأديبى الذى خــوله المشرع لرئيس مجلس ادارة هيئة عامة طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، فقد بسط المشرع ، الاختصاص التأديبى لرئيس الهيئة العامة ، على العاملين بالهيئة بما فيهم شاغلو وظائف المستوى الأول الذى تدخل فيه الدرجة الأولى طبقا لهذا القانون والتى ربطها المــالى ٩٦٠/١٦٨٠ ج سنويا • كما خول المشرع ، لرئيس الهيئة العامة ، أيضا توقيع عقــوبة التنبيه أو اللوم على شــاغلى الوظائف العليا • وهو ما لا يملكه رئيس مجلس ادارة الشركة بالنسبة لمثل هؤلاء العاملين •

ولعل السبب فى توسعة اختصاص رئيس الهيئة العامة ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لســنة ١٩٧٨ ــ دون رئيس مجلس ادارة الشركة العامة ، وفقا للقانون رقم ٤٨ سنة ١٩٧٨ ــ أن المشرع قد جعل للأول فى هذا المجال ، ذات الاختصاصات المقررة للوزير فى وزارته (٢) •

---

(١) ولكن يلاحظ ، مع ذلك ، أن النظام السابق (القــديم) كان يتطلب تصديق رئيس مجلس ادارة المؤسسة ، اذا كانت العقوبة موقعة على أحد العاملين من المستوى الأول أو الثانى ، وكانت هذه العقوبة أشد من عقــوبة الانذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل أو الحرمان من العــلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها . اى اذا كانت بخفض المرتب أو خفض الوظيفة أو خفض المرتب والوظيفة معا .

(٢) وبهــذه المناسبة ، فان لنــا تعقيبا على المنهج العــام للمشرع بخصوص الافاضة والتوسعة فى الاختصاصات التأديبية للسلطة الرئاسية ، بصفة عامة ، مما يعتبر استقطابا لاختصاص السلطة التأديبية القضائية .

ثانيا : ان رئيس مجلس الادارة ، يملك ان يوقع ايا من الجـزاءات التاليـــة :

١ ــ الانذار .

٢ ــ تأجيل موعد استحقاق العلاوة ، لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٣ ــ الخصم من الأجر ، لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ، ربع الأجر شهريا بعد الجزء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

٤ ــ الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

٥ ــ الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصــف الأجر .

٦ ــ تأجيل الترقية عند استحقاقها ، لمدة لا تزيد على السنتين .

٧ ــ خفض الأجر فى حدود علاوة .

٨ ــ الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة .

ويلاحظ فى هــذا الخصوص ما يلى :

١ ــ ان المشرع قد استحدث فى النظام الحالى ــ طبقا للمادة ٨٢ــ عقوبة « تأجيل الترقية عند استحقاقها ، لمدة لا تزيد على سنتين » . ذلك أن المشرع لم يكن ينص عليها فى النظم الســابقة لهؤلاء العاملين . كما لم يكن ينص عليها أيضا فى النظم الخاصة بالعاملين المدنيين بالدولة .

فقد نص النظام الحالى ، على هذه العقوبة ، بوصفها عقوبة أصلية . أما النظم السابقة ، سواء الخاصة منها بالعاملين المدنيين بالدولة ، أوالقطاع العام ، فكانت تنص على هذه العقوبة بوصفها عقوبة تبعية أو كأثر للعقوبة الأصلية . مثال ذلك نص المــادة ٦٠ من النظام السابق للعاملين فى القطاع العام والصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

٢ ـ كان النظام السابق للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينص على عقوبة : « الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر » •

أما النظام الحالى فقد قسم هذه العقوبة الى شطرين أو عقوبتين على النحو التالى :

(ا) عقوبة « تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر » واعتبر هذه العقوبة أخف أو أقل من عقوبة الخصم من المرتب • ولذلك جعلها فى ترتيب العقوبات بعد الانذار • وأورد بعدها عقوبة الخصم من المرتب •

(ب) عقوبة « الحرمان من نصف العلاوة الدورية » وكان النظام السابق ، ينص على « الحرمان من العلاوة » أى كلها • واعتبر المشرع هذه العقوبة الجديدة أقل من عقوبة « الوقف عن العمل •• » ولهذا أوردها فى الترتيب قبل عقوبة « الوقف •••• » •

٣ ـ كان النظام السابق للعاملين بالقطاع العام ، يخول رئيس مجلس الادارة ـ فيما خوله ـ توقيع عقوبة « خفض المرتب والوظيفة معا » على العاملين شاغلى المستوى الأول والثانى ، على أن يصدق عليها رئيس مجلس ادارة المؤسسة •

أما النظام الحالى ، فانه جعل لرئيس مجلس ادارة الشركة ، توقيع عقوبة « خفض الأجر فى حدود علاوة » أو « الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة » • ولكن لم يخوله توقيع عقوبة « الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية » • ولعل السبب فى هذا هو ـ كما أسلفنا ـ أن رئيس مجلس ادارة الشركة يباشر اختصاصه التأديبى ، بصفة نهائية ،

دون ما حاجة الى تصديق من رئيس مجلس ادارة المؤسسة ، وذلك لأن المؤسسات العامة قد ألغيت طبقا للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ .

١٣٠ — التظلم من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الادارة :

لقد نص البند (٢) من المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه على أن : « يكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات الى رئيس مجلس ادارة الشركة ، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

وتعرض التظلمات من الجزاءات الموقعة من رئيس مجلس الادارة على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الادارة للنظر فى هذه التظلمات ، ويكون من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية » .

ونشير فى هذا الخصوص الى النقاط الآتية :

١ — ان التظلم من الجزاء الصادر من رئيس مجلس الادارة ، يكون الى ذات مصدر الجزاء ، أى رئيس مجلس الادارة .

٢ — لقد حرص المشرع ، على توفير ضمانة للعامل ، فى هذا الخصوص ، اذ نص على أن يعرض التظلم على اللجنة الثلاثية التى يشكلها مجلس الادارة للنظر فى التظلمات من الجزاءات التأديبية الموقعة من رئيس مجلس الادارة . وزيادة فى الطمأنينة بالنسبة للعامل ، فقد أوجب المشرع أن يكون من بين أعضاء هذه اللجنة ، عضو تختاره اللجنة النقابية .

٣ — ولكن ... ما هو اختصاص هذه اللجنة بالنسبة للتظلمات المعروضة عليها ... وهل تبت فيها بصفة نهائية بقرار تصدره .. ؟؟ وان كان الجواب بالنفى ... فمن ذا الذى يصدر مثل هذا القرار ؟؟

الرأى عندى ... وكما هو صريح النص ، أن هذه التظلمات

« تعرض » على اللجنة المذكورة ••• واختصاص هذه اللجنة هو مجرد « النظر » ••• وبالتالي فليس من شأنها أو اختصاصها أن تقرر قرارا فى هذا الخصوص ، أو أن تبت فيها ••• وانما البت والقرار معقود لرئيس مجلس الادارة •••

ولا يلتزم رئيس مجلس الادارة، بما تراه اللجنة فىهذا الخصوص•• بل له الرأى والقرار النهائى •

١٣١ — السلطة التأديبية ، لمجلس ادارة الشركة (١) :

لقد نص البند (٤) من المـادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ سالف الذكر على أن : « لمجلس الادارة بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها عدا أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين وأعضـاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية — توقيع أى من الجزاءات الواردة فى المـادة ٨٢ من هذا القانون » •

ويهمنا فى هذا الخصوص ، أن نوضح الأمور التالية :

١ — لقد سبق أن أشرنا الى أن الاختصاص التأديبى لمجلس الادارة،

---

(١) تنص المـادة ٤٨ من قانون المؤسسات العـامة وشركات القطاع العـام — المعدلة بالمـادة الثانية من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ — على أن يشكل مجلس ادارة الشركة من عدد فردى من الأعضاء لا يقل عن سبعة ، ولا يزيد على أحد عشر ، وذلك على النحو التالى :

١ — رئيس يعين بقرار من رئيس مجلس الوزراء •

٢ — أعضاء يعين نصفهم بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، وينتخب النصف الآخر من بين العاملين فى الشركة ، وذلك وفق أحكام القـانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ فى شأن تحديد شروط واجراءات انتخاب ممثلى العمال فى مجالس ادارة وحـدات القطاع العـام والشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصـة •

كما يجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء أن يضم الى عضوية المجلس عددا من الأعضاء غير المتفرغين لا يزيد على اثنين يختاران من ذوى الكفاية والخبرة الفنية فى مجال نشاط الشركة أو فى الشئون الاقتصادية أو المـالية أو الادارية أو القانونية •••• ولا يكون لهما صوت معدود فى المداولات الا فى المسائل الفنية وفى كل ما يتعلق بوضع السياسات والخطط العامة •

هو اختصاص مستحدث ، اذ لم يرد به نص من قبل فى أى من التشريعات السابقة .

٢ — لا يوجد أى اختصاص تأديبى لمجلس الادارة على أعضائه سواء كانوا معينين أو منتخبين ، وكذلك لا اختصاص له بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية .

ذلك أن الاختصاص التأديبى — بالنسبة لهؤلاء وهؤلاء — يخرج عن ولاية رئيس مجلس الادارة ومجلس الادارة ذاته ، وينعقد ، كما نرى ، لرئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو للمحكمة التأديبية ، وذلك على النحو الذى سنفصله فيما بعد .

٣ — الاختصاص التأديبى لمجلس الادارة ، ينصرف الى العاملين شاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها ، بما فيهم شاغلو الوظائف العليا ، وذلك فيما عدا من استثناهم المشرع على النحو الذى أشرنا اليه فى البند السابق .

وقد أسلفنا ، أنه لا يوجد اختصاص تأديبى ، لرئيس مجلس الادارة أو لغيره من شاغلى الوظائف العليا ، بالنسبة للعاملين شاغلى وظائف الدرجة الثانية وما فوقها وانما اختصاصهم هذا مقصور على شاغلى الدرجة الثالثة وما دونها .

٣ — لمجلس الادارة ، سلطة توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها فى المادة ٨٢ من القانون المذكور ، أى أنه يملك — حتى بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا — توقيع أقصى هذه العقوبات وهى الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة .

٤ — ولكن ما هى الضوابط والضمانات التى يجب أن يلتزم بها مجلس الادارة ... فى هذا الخصوص .. ؟؟

لا مراء فى أن مجلس الادارة ، حين ينعقد ليباشر سلطته التأديبية ، يعتبر مجلس تأديب أو بمثابة مجلس تأديب .

وقد سبق أن ألمعنا أنه يملك بمقتضى هذه السلطة ، أن يوقع أيًّا من العقوبات التأديبية المقررة ، مهما قست ، فله أن يقرر فصل أى من العاملين بالشركة ، مهما علا مركزه الوظيفى ، أى ولو كان من شاغلى الوظائف العليا .

من أجل ذلك ، فانه يتعين على مجلس الادارة — وهو ينعقد كمجلس تأديب — أن يلتزم بالأصول والضمانات والقواعد المقررة التى تلتزم بها مجالس التأديب أو هيئات التأديب ، بصفة عامة : فمن المسلمات ، أن هذه الأصول والضمانات ، تمليها قواعد العدالة المجردة ، فى كل مساءلة جزائية ، تأديبية كانت أو جنائية . ولا يحتاج للالتزام بها ، الى نص يقرر اعمالها .

ومن بين الضوابط والضمانات التى نرى انه يجب على المجلس ان يلتزم بها ، ما يلى :

١ — أن يخطر العامل المتهم ، بميعاد الجلسة المحددة ، وبيان كاف عن موضوع المساءلة وأدلة الاتهام .

ويجب أن يكون ذلك ، قبل ميعاد الجلسة ، بوقت كاف يسمح له باعداد دفاعه ومستنداته ، والا كان للعامل الحق فى طلب التأجيل للاستعداد .

٢ — أن يمكن العامل من ابداء دفاعه ، وأن تتاح له فرصة كافية لذلك . وبالتالى فان من حق العامل ، أن يحضر أمام المجلس لابداء هذا الدفاع ، كما يكون من حقه أيضا الاطلاع على كافة الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع اتهامه .

وله أن يقدم دفاعه ، كتابة ، أو شفاهة على أن يثبت ذلك فى محضر الجلسة . وله ، مع هذا ، أن لا يحضر وأن يرسل بدفاعه الى المجلس . وذلك فيما عدا الحالة التى يقرر المجلس ضرورة حضوره بشخصه فيتعين عليه الحضور .

٣ — اذا لم يحضر العامل أو يرسل دفاعه ، جاز للمجلس البت فى موضوع الاتهام ، وذلك بعد التحقق من صحة اخطاره بوقت كاف يسمح بحضوره ، وعدم وجود ما يفيد اعتذارات عن الحضور لأسباب جوهرية تبرر عذره .

١٣٢ — التظلم من الجزاءات التاديبية التى يوقعها مجلس الادارة :

لقد حدد المشرع الجهة التى يقدم اليها هذا الطعن (أو التظلم) ، وميعاد تقديمه : فقد نصت الفقرة (٤) من المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أن : « يكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه » .

ونشير فى هذا الخصوص الى ما يلى :

١ — ان التعبير بعبارة « يكون التظلم » غير دقيق .. لأن المحاكم التأديبية شأنها شأن جميع المحاكم بصفة عامة ، انما تقدم اليها دعاوى أو طعون .

٢ — يكون الطعن أمام المحكمة التأديبية — طبقا لهذا النص — خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الذى وقع عليه .

وهذا الميعاد ، قد جاء على خلاف ما هو منصوص عليه أصلا فى المادة ٤٢ من قانون مجلس الدولة — والتى تحيل الى المادة ٢٤ من هذا القانون — والتى تقضى بأن ميعاد رفع الدعوى أو الطعن أمام المحكمة فيما يتعلق بطلبات الالغاء ستون يوما من تاريخ نشر القرار فى

الجريدة الرسمية أو فى النشرات التى تصدرها المصالح العامة ، أو اعلان صاحب الشأن به .

فالميعاد طبقا لقانون مجلس الدولة ، فيما يتعلق بطلب الغاء القرار ، هو ستون يوما من تاريخ علم العامل بهذا القرار سواء بنشره أو باخطاره به . أما الميعاد الذى نص عليه قانون العاملين بالقطاع العام ، فهو — كصريح النص — ثلاثون يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء . والرأى عندى أن هذا الميعاد ، هو الواجب الالتزام . لأن قانون العاملين سالف الذكر ، قانون خاص ، صدر تاليا للعمل بقانون مجلس الدولة ، وبالتالى يعتبر ناسخا له نسخا ضمنيا ، فى هذه الخصوصية المتعلقة بالميعاد .

ومع هـذا ، فنحن نعيب على المشرع هذا التفاوت فى المواعيد والاجراءات ، أمام نوع واحد من المحاكم ، هى المحاكم التأديبية . وكان يجدر بالمشرع أن يترك ذلك للنصوص الخاصة التى تنظم هذه المحاكم واجراءاتها ومواعيدها طبقا لما هو وارد فى قانون مجلس الدولة .

١٣٢ — السلطة التأديبية ، لرئيس الجمعية العمومية للشركة (١) :

لقد نص البند (٥) من المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار اليه ، على أن : « لرئيس الجمعية العمومية للشركة — بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة — توقيع أحد جزاءى التنبيه أو اللوم . وله توقيع أى من الجزاءات الواردة فى البنود من ١ — ٨ على أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، فيما عدا جزاء الوقف فيكون بناء على حكم من السلطة القضائية المختصة » .

---

(١) رئيس الجمعية العمومية للشركة ، هو الوزير المختص أو من ينيبه ، وذلك طبقا للمادة الثالثة من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام .

ونلاحظ فى هـذا الخصوص ، ما يلى :

اولا : العقـوبات التاديبية التى يجوز توقيعها على اعضـاء مجلس الادارة ، المعينين والمنتخبين :

لقد جاء بالنص السابق ، أن « لرئيس الجمعية العمومية للشركة ـ بالنسبة لرئيس وأعضـاء مجلس ادارة الشركة ـ توقيع أحـد جزاءى التنبيه أو اللوم ـ وهذا الجزء من النص ، يحتاج الى نظر ، وذلك على النحو التـالى :

ان هذا النص ، على هذا الوجه ، عام مطلق ، يجيز لرئيس الجمعية العمومية ، أن يوقع (التنبيه أو اللوم) على رئيس وأعضـاء مجلس ادارة الشركة • ومن ثم فانه يستوى أن يكون هؤلاء الأعضـاء معينين أو منتخبين •

والأعضـاء المعينون ، يكونون فى الأصـل من شاغلى الوظائف العليا ••• ومن ثم فان جزاءى التنبيه واللوم ، هما من الجزاءات التى يجوز توقيعها عليهم والتى نص عليها المشرع فى المـادة ٨٢ من القـانون المذكور •

أما الأعضاء المنتخبون ، فقد لا يكونون من شاغلى الوظائف العليا بالشركة •• والمقرر أن جزاءى التنبيه واللوم ، ليسا من الجزاءات التى يجوز توقيعها على العـاملين الذين يشـغلون وظائف أدنى من الوظائف العليا ، وذلك طبقا للمادة ٨٢ من القانون المشار اليه ـ وبالتالى فقـد كان يجدر بالمشرع أن ينأى بنفسـه عن هذا التناقض والتعارض وذلك على الوجه التالى :

(أ) أن يكون الجزاء الذى يوقع عليهم بمعـرفة رئيس الجمعيـة العمومية للشركة ، من بين الجزاءات التى يجوز توقيعها وفقا لمستواهم الوظيفى طبقا للمادة ٨٢ سالفة البيان •

سيما وأن المشرع قد تجنب هذا الخلط ، بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، كما سنرى •

(ب) أو أن يعدل نص الفقرة الثانية من المادة ٨٢ المشار اليها ، فيجعل نصها ، على الوجه الآتى :

« أما بالنسبة للعاملين من شاغلى الوظائف العليا الواردة بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمد من مجلس ادارة الشركة ، وكذلك بالنسبة لأعضاء هذا المجلس ، فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية :

١ — التنبيه .

٢ — اللوم .

٣ — الاحالة الى المعاش .

٤ — الفصل من الخدمة » .

ثانيا : اعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ... الجزاءات التى توقع عليهم ... والسلطة المختصة بذلك :

وفقا لنص البند (٥) من المادة ٨٤ آنفة الذكر ، يجوز لرئيس الجمعية العمومية للشركة أن يوقع عليهم أيا من الجزاءات المنصوص عليها فى البنود من ١ — ٨ الواردة بالمادة ٨٢ سالفة البيان .

وذلك ، فيما عدا جزاء الوقف عن العمل ، فيكون بناء على حكم من المحكمة التأديبية المختصة (1) .

وقد أسلفنا ، أن النص على أن مجازاة هؤلاء الأعضاء بوقفهم عن العمل ، لا يكون الا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المختصة ، هو

---

(1) ان النص يقول : ان الوقف لا يكون الا بناء على حكم من « السلطة القضائية المختصة » — ومثل هذا التعبير معيب فى التشريع ، لعموميته وعدم تحديده هذه السلطة ، مع انها محددة فعلا طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، وهى المحكمة التأديبية المختصة ، وهو ما عبرنا عنه صراحة فى المتن . وكان يجدر بالمشرع أن ينص على ذلك صراحة وتحديدا .

ضمانة لهم تحميهم من مظنة اعتساف الادارة معهم بسبب من الأسباب المتعلقة بنشاطهم النقابى (١) •

وهذه الضمانة ، ليست مستحدثة ، فقد كان يوفرها لهم أيضا النظام القديم للعاملين بالقطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، حيث كان ينص فى المادة ٥٢ على أنه لا يجوز وقف أحد منهم الا بناء على حكم من المحكمة التأديبية المختصة •

أما جزاء الاحالة الى المعاش ، أو الفصل من الخدمة ، فلا يوقع على هؤلاء الأعضاء أيضا الا بحكم من المحكمة التأديبية المختصة ، طبقا للبند (٦) من المادة ٨٤ المشار اليها • وهذه ضمانة أخرى بالنسبة لهم •

ومن هذا يبين أن السلطة التأديبية بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية هى ، رئيس الجمعية العمومية للشركة ، أو المحكمة التأديبية ، فحسب • وبالتالى فلا يملك رئيس مجلس الادارة ، أو مجلس الادارة مجتمعا ، أية سلطة تأديبية بالنسبة اليهم (٢) •

وقد استهدف المشرع بذلك ، كما سلفت الاشارة توفير ضمانة لهم من تحيف الادارة أو ميلها بسبب نشاطهم النقابى •

١٣٣ — الطعن على الجزاءات التأديبية الصادرة من رئيس الجمعية العمومية للشركة :

لقد نص المشرع على ذلك فى البند (٥) من المادة ٨٤ من القانون سالف الذكر ، والتى تقضى بأنه : « يكون التظلم من هذه الجزاءات ،

---

(١) كما لا يجوز وقفهم — وقفا احتياطيا — الا بقرار من المحكمة التأديبية ، طبقا للمادة ٨٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ سالف الذكر •

(٢) وهم بذلك يعتبرون كأعضاء مجلس الادارة ، فيما يتعلق بالسلطة المختصة بتأديبهم • وان اختلفت الجزاءات التى توقع على كل من الطائفتين، وذلك على النحو السابق تبيانه •

أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه » .

وقد سبق أن شرحنا نصا مماثلا ، لهذا النص ، وهو الخاص بالطعن على الجزاءات التأديبية الصادرة من مجلس ادارة الشركة ... فنحيل الى ما تقدم ، منعا من التكرار .

١٣٤ — ضمانات العامل ، فى حالة ما اذا رأى مجلس الادارة ، او رئيس المجلس ، فصله او احالته الى المعاش :

لقد نصت المادة ٨٥ من القانون المذكور — أى القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — على أنه « اذا رأى مجلس الادارة أو رئيس المجلس أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، تعين عليه قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية ، عرض الأمر على لجنة ثلاثية تشكل على الوجه الآتى :

١ — مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه ... رئيسا

٢ — ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية ، أو النقابة العامة اذا لم توجد اللجنة النقابية ... ... | أعضاء

٣ — ممثل للشركة ... ... |

وتتولى اللجنة المشار اليها ، بحث كل حالة تعرض عليها ، وابلاغ رأيها فيها لمجلس الادارة أو رئيس المجلس حسب الأحوال وذلك فى ميعاد لا يتجاوز أسبوعا من تاريخ احالة الأوراق اليها . وللجنة فى سبيل أداء مهمتها ، سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى الاطلاع عليها ويجب عليها أن تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسببا . وتودع صورة من هذا المحضر ملف العامل ، وتسلم صورة

أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الادارة أو النقابة العامة حسب الأحوال •

وكل قرار يصدر بفصل أحد العاملين خلافا لأحكام هذه المادة ، يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى اجراء آخر » •

ويلاحظ فى هذا الخصوص ، ما يلى :

١ — ان هذه الحماية أو الضمانة للعامل فى حالة ما اذا رؤى أن المخالفة التى اقترفها تستوجب فصله أو احالته الى المعاش ••• هذه الحماية ليست مستحدثة فى هذا النظام الحالى لهؤلاء العاملين • • بل انها مقررة من قبل ذلك ، أى طبقا لقرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المعدل بالقرار رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ م والصادر تنفيذا لحكم المادة ٦٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ • ثم نص عليها المشرع أيضا فى المادة ٦٤ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ • ونص عليه أيضا فى المادة ٥٣ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ •

٢ — يلاحظ أن صياغة النص الحالى تقضى بأنه اذا رؤى أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، وجب — قبل احالة العامل الى المحكمة التأديبية — عرض الأمر على اللجنة الثلاثية المشار اليها •

وهذا النص — على هذا الوجه — معيب :

وذلك لأن الاختصاص بتوقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، ليس مقصورا على المحكمة التأديبية وحدها ، بل انه يجوز أيضا توقيعه بمعرفة مجلس الادارة ، وبالتالى فقد كان يلزم أيضا النص بأن يعرض أمره فى هذه الحالة على اللجنة الثلاثية المذكورة قبل احالته الى مجلس الادارة •

ذلك أنه اذا كان هذا الاجراء ضروريا أو جوهريا قبل تقرير احالة العامل الى « المحكمة التأديبية » .. فانه يكون أكثر لزوما فى حالة احالة العامل الى « مجلس الادارة » لأن المساءلة أمام المجلس المذكور أقل ضمانة من المساءلة أمام المحكمة التأديبية التى تتسم بالحيدة التامة لصالح القانون والمصلحة العامة .

٢ — من الناحية الأخرى ، فانا لا نرى وجها للنص على وجوب احالة العامل الى اللجنة الثلاثية المشار اليها ، قبل احالته الى المحكمة التأديبية . وذلك لسبب بدهى — سبق التنويه عنه — وهو أن المساءلة أمام المحكمة المذكورة فيها الضمانة الكاملة للحق والعدل .

وقد كان العرض على اللجنة الثلاثية آنفة الذكر ، واجبا طبقا للمادة ٥٣ من النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ — اذا رأى رئيس مجلس الادارة ، أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب فصله — قبل أن يصدر قرارا نهائيا بفصله .. وظاهر أن الفصل وفقا للنظام المذكور ، كان بقرار من رئيس مجلس الادارة — وليس بحكم من المحكمة التأديبية أو بقرار من مجلس الادارة — ولهذا قضى المشرع بوجوب العرض على اللجنة المذكورة ، درءا لمظنة عسف رئيس مجلس الادارة .

٣ — ان العرض على اللجنة الثلاثية — سواء فى ظل القانون السابق ، أو القانون الحالى — وان كان واجبا ، الا أن قرارها ليس ملزما . اذ يجوز فصل العامل أو احالته الى المعاش ، ولو رأت هى عكس ذلك . ومن ثم فان الواجب هو العرض عليها ، قبل توقيع هذه العقوبة أو تلك ، أما قرارها أو رأيها فهو استشارى .

٤ — نظرا لأن العرض على اللجنة المذكورة ، اجراء واجب كما سلف بيانه ، فان عدم اتخاذ هذا الاجراء قبل توقيع عقوبة الفصل أو الاحالة الى المعاش ، يجعل القرار أو الحكم الصادر بهذه العقوبة باطلا ، والبطلان

هنا من النظام العـام ، ولهذا فانه يقع بقوة القـانون ، وكصريح نص القانون السالف الاشارة اليه •

١٣٥ — عدم جواز التفويض فى الاختصاصات التأديبية ، وفقا للنظام الحالى للعـاملين فى القطاع العام :

وبهـذا أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة • فالمقـرر أن المشرع اذا ناط بسـلطة معينة ، اختصـاصا ما ، فلا يجوز لها أن تنزل عنه أو تفوض فيه الا اذا أجاز لها القانون ذلك • وقد كان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، بالنظام السابق للعاملين فى القطاع العـام ، يجيز لرئيس مجلس الادارة ان يفـوض فى توقيع الجـزاءات المخولة له • أما القـانون رقم ٤٨ لسـنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين ، فانه سكت عن النص على ذلك ، وفى ذات الوقت منح شاغلى الوظائف العليا سلطة أصيلة فى توقيع الجزاءات كما سبق البيان • ومن ثم فلا يجوز بعد العمل بأحكام هذا القانون الأخير ، التفويض فى اختصاص توقيع الجزاءات ، وبالتـالى عدم جواز النص فى لائحة الجزاءات على سلطة أخرى لتوقيع الجزءات على خلاف المنصوص عليها فى القانون (١) •

المطلب الثانى

نطاق اختصاص المحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، طبقا لنظامهم الحـالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨

١٣٦ — نوعا اختصاص هـذه المحاكم ، طبقا لهـذا القانون :

ان اختصاص هذه المحاكم ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، فى ظل نظامهم الحالى ، نوعان ••• كما كان فى ظل نظامهم السابق • وهذان النوعان همـا :

١ — اختصاص تأديبى مبتدأ •

٢ — اختصاص تأديبى تعقيبى •

---

(١) ج• ف ١٩٧٩/١١/١٤ ملف رقم ٢٤٢/٦/٨٦ •

وقد سبق أن شرحنا ، معنى كل من هذين الاختصاصين .. ونفصل فيما يلى الحديث عن كل منهما ، طبقا للقانون الحالى ، على الوجه التالى:

١٣٧ — الاختصاص التاديبى ، المبتدا ، للمحـاكم التاديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقـانون رقـم ٤٨ لسـنة ١٩٧٨ :

لقد سبق أن استعرضنا نص المـادة ٨٤ من هذا القـانون ، وهى التى تحدد السلطات التأديبية والاختصاص التأديبى لكل منها ، بالنسبة لهؤلاء العاملين .. وبسطنا الحديث عن الاختصاص التأديبى للسلطات التأديبية الرئاسية . ونبسـط اليوم ، الحديث عن اختصـاص المحاكم التأديبية ، طبقا لهذا النص . وذلك على النحو التالى :

أولا : بالنسبة للعاملين شاغلى وظائف الدرجة الثالثة فما دونها :

طبقا للبند رقم (٣) من المـادة ٨٤ من القانون المذكور لا توقع الجزاءات الواردة فى البنود من ٩ — ١١ من المـادة ٨٢ من القانون ، على هؤلاء العاملين ، الا بحكم من المحكمة التأديبية ، وهذه الجزاءات هى :

١ — الخفض الى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية .

٢ — الاحالة الى المعاش .

٣ — الفصل من الخدمة .

ويلاحظ أنه طبقا لهذا النص ، لا يملك رئيس مجلس الادارة — بل ولا مجلس الادارة مجتمعا — أن يوقع أيا من هذه الجزاءات على أى عامل من الدرجة الثالثة فما دونها . فى حين أن هذا النص ذاته قد أجاز لمجلس الادارة أن يوقع هذه العقوبات على العاملين من الدرجة الثانية

فما فوقها ، أى على العاملين شاغلى الوظائف الأعلى • ومن ثم فقد كان يجدر ـ من باب أولى ـ أن ينص المشرع أيضا على سلطة مجلس الادارة فى توقيع هذه الجزاءات على العاملين شاغلى الوظائف الأدنى ، بدلا من جعل توقيعها عليهم مقصورا على المحكمة التأديبية •

ولا مراء فى أن النص بوضعه الحالى ، يتضمن مفارقة غير سائغة وغير جائزة فى التشريع •

وفيما يتعلق بالطعن على هذه الجزاءات الموقعة على هؤلاء من المحكمة التأديبية ، فانه يكون أمام المحكمة الادارية العليا ، طبقا للنص سالف الذكر ، وللمادة ٢٣ من قانون الدولة •

ثانيا : بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها ، فيما عدا أعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين ، وأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابيـة :

سبق أن رأينا ، أنه طبقا للبند رقم (٤) من المـادة ٨٤ من القانون المذكور يكون لمجلس الادارة توقيع أى من الجزاءات الواردة فى المادة ٨٢ من هذا القانون •

والرأى عندى ، أن هذا الاختصاص ، مشترك بين مجلس الادارة والمحكمة التأديبية ، بمعنى أن كلامنهما يملك الاختصاص المذكور ، وذلك لأن البند رقـم (٤) من المـادة سالفة الذكـر ، لم ينص على أن هـذا الاختصاص ينعقد لمجلس الادارة وحده دون غير • ومن ثم يظل للمحاكم التأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين طبقا لعموم نص المـادة ١٥ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والذى صدر تنفيذا للمـادة ١٧٢ من الدستور ، والذى جعل الولاية العـامة فى التأديب للمحاكم التأديبية •

وترتيبا على هذا ، فانه اذا باشرت النيابة الادارية التحقيق مع أى

من هؤلاء العاملين ، فانه يكون من سلطتها ـ حسبما تراه ملائما وفاقا لتقديرها ـ أن تحيل العامل الى المحكمة التأديبية المختصة ، أو أن تحيل الأوراق الى الشركة لتقرر احالته الى مجلس الادارة . وفى الحالة الأخيرة قد ترى الشركة ـ لاعتبارات معينة تقدرها ـ أن لا تحيل العامل الى مجلس الادارة ، وانما تقرر احالته الى المحكمة التأديبية وتعيد الأوراق الى النيابة الادارية لتقيم الدعوى التأديبية .

أما اذا كانت الشركة هى التى باشرت التحقيق بأجهزتها ، فيكون لها أن تحيل العامل الى مجلس الادارة أو أن تقرر احالته الى المحكمة .... وهذه مسألة تقدرها الشركة بالنسبة لكل حالة على حدة ، وذلك وفقا لما تراه من اعتبارات تحقق صالح العمل والصالح العام .

ثالثا : بالنسبة لرئيس واعضاء مجلس ادارة الشركة ، واعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية :

طبقا للبندين (٥ و ٦) من المادة ٨٤ من القانون المذكور ، لايوقع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، على أحد من هؤلاء الا بحكم من المحكمة التأديبية .

كما لا يوقع جزاء الوقف (١) عن العمل ، بالنسبة لأعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، الا بحكم من المحكمة المذكورة .

ويكون الطعن فى الأحكام الصادرة من المحكمة التأديبية ، أمام المحكمة الادارية العليا ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العاملين بالحكم ، طبقا للبندين ٥ و ٦ سالفى الذكر .

---

(١) كما أننا سبق أن أشرنا الى أن « **الوقف الاحتياطى** » بالنسبة لهؤلاء الأعضاء ، لا يكون الا بقرار من المحكمة التأديبية ، طبقا للمادة ٨٦ من القانون المذكور . كما تقضى هذه المادة ايضا بأن الوقف الاحتياطى بالنسبة لأعضاء مجلس الادارة المنتخبين ، لا يكون الا بقرار من المحكمة المذكورة . أما الوقف الاحتياطى بالنسبة لرئيس مجلس الادارة وكذلك الأعضاء المعينين فيكون بقرار من رئيس الجمعية العمومية للشركة .

١٣٨ — الخلاصة فيما يتعلق بالاختصاص التأديبى المبتدأ ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

اولا : يبين مما تقدم ، أنه طبقا لهذا القانون ، وقانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، يخضع جميع العاملين بشركات القطاع العام لاختصاص المحاكم التأديبية .

وان اختصاص الأجهزة الادارية ، بتوقيع بعض الجزاءات — أو كلها — على بعض من هؤلاء العاملين ، على النحو السالف بيانه ... ليس اختصاصا مانعا ، كما سبق ايضاحه ، وبالتالى فلا ينفى الاختصاص المقرر أصلا لهذه المحاكم بوصفها صاحبة الولاية العامة فى التأديب .

ثانيا : اذا كان هذا القانون قد قصر توقيع بعض الجزاءات ، بالنسبة لبعض العاملين بالشركات ، على المحاكم التأديبية ... فانه انما قصد بذلك ، حظر توقيع هذه الجزاءات بمعرفة أى من الأجهزة الادارية ... ولكنه لم يقصد سلب المحاكم المذكورة ، سلطتها فى أن توقع أيا من الجزاءات الأخرى المنصوص عليها فى القانون المذكور .

وبهذا قضت المحكمة الادارية العليا ، بمناسبة تطبيق النصوص المناظرة لهذه النصوص والواردة فى النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . وقد سبق بيان ذلك فيما تقدم (١) .

---

(١) أ.ع ١٠٤٦ لسنة ١٣ فى ١٩٧٢/٢/١٩ ، س ١٧ ص ٢٠٥ ب ٣٤ .
— أ.ع ١١٨٥ و ١٢٠٣ لسنة ١٤ فى ١٩٧٢/٤/٢٢ ، س ١٧ ص ٤١٢ ب ٦٢ .
— أ.ع ١٧٣ و ٢٢٩ لسنة ١٤ فى ١٩٧٥/١/٤ ، س ٢٠ ص ٩٠ ب ٣٠ .

١٣٩ — الاختصاص التعقيبى للمحاكم التاديبية ، بالنسبة لطعون العاملين فى القطاع العام ، على الجزاءات الموقعة عليهم من رئاستهم ... طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

سنتحدث فى هذا الشأن ، عن أمرين •

أولهما — هو مدى هذا الاختصاص وفقا لنص المادة ٨٤ من القانون المذكور •

وثانيهما — هل يجوز الطعن القضائى فى غير الحالات التى نصت عليها هذه المادة •

أولا : مدى الاختصاص التعقيبى للمحاكم التاديبية ، طبقا للمادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام هؤلاء العاملين :

لقد أشرنا فيما أسلفنا الى هذا الاختصاص لدى حديثنا عن اختصاص السلطات التأديبية الرئاسية ، والجهة التى يطعن أمامها على قراراتها التأديبية ، وذلك طبقا للمادة ٨٤ من هذا القانون •

ويتضح من استظهار هذه المادة ، أنه يجوز للعاملين أن يطعنوا على القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية ، أمام المحاكم التأديبية وذلك فى الأحوال الآتية :

١ — الجزاءات التى تصدر من مجلس ادارة الشركة ، بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها (١) •

ويكون الطعن فى هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل الموقع عليه وذلك طبقا للبند رقم (٤) من المادة ٨٤ المشار اليها •

---

(١) ذلك فيما عدا رئيس وأعضاء مجلس الادارة المعينين والمنتخبين ، وكذلك أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية ، حيث أوضحنا ان مجلس الادارة لا يختص بتوقيع اى جزاء عليهم • وذلك طبقا للبند رقم (٤) من المادة ٨٤ المشار اليها •

٢ — الجزاءات الصادرة من رئيس الجمعية العمومية للشركة ، على رئيس أو أحد أعضاء مجلس ادارة الشركة ، أو أحد أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية • اذ يكون الطعن على هذه الجزاءات ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه — وذلك وفقا للبند رقم (٥) من المادة ٨٤ سالفة الذكر •

ثانيا : هل يجوز الطعن أمام المحكمة التأديبية ، فى غير الحالات التى نصت عليها المادة ٨٤ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ؟ ؟

وبمعنى آخر هل يجوز الطعن أمام تلك المحكمة ، على القرارات التأديبية الصادرة من رئيس مجلس ادارة الشركة بالبت فى تظلمات العاملين من الجزاءات الموقعة عليهم ••• ؟؟

لقد نص البند رقم (٥) من المادة ٨٤ المشار اليها ، على أن هذه القرارات نهائية • فما معنى لفظ (نهائية) ؟ هل يعنى أن هذه القرارات استنفدت مراحل التظلم الادارى وأنها واجبة التنفيذ • أم يعنى أيضا أنها تستعصى على الطعن القضائى ؟

لقد أجابت على ذلك ، المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت بأن المراد هو المعنى الاول ، وأنه سواء فى ظل النظام السابق لهؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، أو فى ظل نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، لا يوجد أى جزاء تأديبى صادر من السلطة الرئاسية لهؤلاء العاملين الا ويجوز الطعن عليه أمام المحكمة التأديبية •

تفصيلا لذلك ، قالت المحكمة المذكورة بأن الثابت من استقراء نصوص قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، أن المشرع استهدف اعادة تنظيم المحاكم التأديبية تنظيما شاملا يتعارض مع الأسس التى قامت عليها التشريعات السابقة الصادرة فى هذا الشأن ، ومن بينها تلك التى تضمنها القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، اذ قضى قانون مجلس الدولة باعتبار المحاكم

المذكورة ، فرعا من القسم القضائى بمجلس الدولة . وترتيبا على ذلك جعل جميع أعضائها من رجال مجلس الدولة ، ومنحها اختصاصات جديدة لم تكن لها من قبل . فقد قضى ، بالنسبة للعاملين بالقطاع العام — على ما جرى به حكم المحكمة العليا فى الطعن رقم ٩ لسنة ٣ القضائية (تنازع) الصادر فى ٤ من نوفمبر سنة ١٩٧٣ والذى تأخذ به هذه المحكمة — بأن ولاية المحاكم التأديبية تتناول ، فضلا عن الدعوى التأديبية المبتدأة ، الاختصاص بالفصل فى الطعن فى أى جزاء تأديبى صادر من السلطة الرئاسية ، وكذلك طلبات التعويض المترتبة على الجزاء وغيرها من الطلبات المترتبطة بالطلب الأصلى الخاص بالغاء الجزاء . وذلك كله بالمخالفة لما قضت به المادة ٤٩ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر . وقد صدر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، ولم ينطو على أى حكم ينال من المبدأ سالف الذكر ، وذلك لأن التقاضى وفقا لنص المادة ٨٦ من الدستور حق مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق الالتجاء الى قاضيه الطبيعى ، ويحظر النص فى القوانين على تحصين أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء (١) .

وقضت المحكمة الادارية العليا أيضا ، بأن قضاءها قد جرى على أنه يجوز للعاملين فى القطاع العام أن يطعنوا أمام المحكمة التأديبية المختصة ، فى أى جزاء تأديبى يوقع عليهم من الجهة الادارية ، وذلك لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وان هذا المبدأ يظل ساريا أيضا فى ظل نظامهم الجديد الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، ولا يغير من ذلك ما قضت به المادة ٨٤ من هذا النظام من أن التظلم من توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة ، يكون لرئيس مجلس الادارة ، وأن قرار البت فى التظلم نهائى : ذلك أن معنى النهائية التى تضمنها نص هذه المادة فى وصف قرارات البت فى التظلمات لا يجاوز ذات المعنى لوصفها بالنهائية الذى كانت تنص عليه

---

(١) أ.ع ٤٣٢ لسنة ٢٠ فى ١٩٨٠/٢/٩ .

المــادة ٤٩ من نظامهم السابق الصادر بالقانون رقم ٦١ لســنة ١٩٧١ ، وهو مجرد اعتبار قرار الجزاء قــد اســتنفد مراحله من ناحية الســلطة الرئاسية وغدا قابلا للتنفيذ دون اخلال بالرقابة القضائية التى للمحاكم عليه . وعلى ذلك فليس من شأن النص على نهائية القرارات الصــادرة بالبت فى التظلم من قبل الســلطة مصــدرة القرار أو رئاســتها حجب الرقابة القضائية عن قرار الجزاء ، وغلق طريق الطعن فيه بالالغاء ، أمام المحاكم التــأديبية . والقول بخلاف ذلك — الى جانب مخالفته للمتفق عليــه فى فهم نهــائية القرارات — يتعارض مع حكم المــادة ١٧٢ من الدستور (١) .

وصفوة القول ، أنه يجوز للعاملين فى القطاع العام ، أن يطعنوا — أمام المحاكم التأديبية — فى أى جزاء تأديبى — يصدر ضدهم من الجهات الادارية .

ويستوى أن يكون هذا الطعن بطلب الالغاء أو التعويض أوغيرهما من الطلبات المرتبطة بها (٢) .

١٤٠ — جواز الطعن امام المحكمــة الادارية العليــا ، فى الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية فى الطعون المقــدمة من العاملين فى القطاع العــــام .

ولا يمنع ذلك ، أن المادة ٨٤ من النظام الحالى لهؤلاء العاملين(٣)، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، قد وصفت بعض هذه الأحكام أنها تصــدر نهائية .

---

(١) أ.ع ٥٠٦ لسنة ١٩ فى ١٩٧٩/٢/٢ .
— أ.ع ٢٣٢ لسنة ٢٥ فى ١٩٧٩/١١/١٠ .

(٢) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى الطعن رقم ٩ لسنة ٢ قضائية (تنازع) فى ١٩٧٢/١١/٤ — سبقت الاشارة اليه .

(٣) وكذلك المــادة ٤٩ من نظامهم السابق الصادر بالقــانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن المقصود بنهائية الحكم التأديبي فى مفهوم الفقرة الثالثة من البند الخامس من المادة ٨٤ من القانون سالف الذكر ، هو قابلية الحكم للتنفيذ ولو طعن فيه أمام المحكمة الادارية العليا ما لم تأمر دائرة فحص الطعون بغير ذلك — وأقامت المحكمة المذكورة قضاءها بخصوص هذا المبدأ ، على أساس « أن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد قضى كقاعدة عامة وبصريح النص فى المادتين ٢٢ و ٢٣ منه على جواز الطعن فى أحكام المحاكم التأديبية أمام المحكمة الادارية العليا فى الأحوال التى يكون فيها الحكم المطعون فيه مبنيا على مخالفة القانون أو خطأ فى تطبيقه أو تأويله ، وفى حالة وقوع بطلان فى الحكم أو بطلان فى الاجراءات أثر فى الحكم وفى حالة صدور الحكم على خلاف حكم سابق حاز قوة الشىء المحكوم فيه . ويبين من استقراء القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أن المشرع لم تتجه ارادته الى الغاء طريق الطعن المذكور فلم يضمن القانون نصا ناسخا بهذا الالغاء . كما جاءت نصوص القانون وأعماله التحضيرية واضحة للدلالة فى الابقاء على هذا الوجه من الطعن ، فقد اقتصرت المادة ٨٤ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ فى بنودها الستة على تحديد السلطة المختصة بنظر التظلم من الجزاءات الموقعة . فنصت هذا المادة فى البند الأول منها على أن يكون التظلم من توقيع الجزاءات التى يصدرها شاغلو الوظائف العليا الى رئيس مجلس الادارة وقضت فى البند الثانى منها بأن يكون التظلم من توقيع الجزاءات التى يصدرها رئيس مجلس الادارة الى رئيس مجلس ادارة الشركة وتعرض هذه التظلمات على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الادارة للنظر فيها ، وأورد كل من البندين الثالث والسادس منها أن التظلم من الجزاءات التى توقعها المحكمة التأديبية يكون أمام المحكمة الادارية العليا ، وأشار كل من البندين الرابع والخامس الى أن التظلم من الجزاءات التى يوقعها كل من مجلس الادارة ورئيس الجمعية العمومية للشركة يكون أمام المحكمة التأديبية المختصة . ومؤدى النصوص

السابقة أن المشرع استهدف فحسب تنظيم مرحلة التظلم من الجزاء الموقع على العامل ، وترك أمر تنظيم مرحلة الطعن القضائى فيما تصدره السلطات الرئاسية سالفة الذكر من قرارات ومما تصدره المحاكم التأديبية من أحكام ، للقواعد العامة المنصوص عليها فى قانون مجلس الدولة — ومما يدل على اتجاه المشرع الى اجازة الطعن فى أحكام المحاكم التأديبية ما نصت عليه المادة ٩٢ من نظام العاملين بالقطاع العام المشار اليه من أن تعفى من الرسوم الطعون التى تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية • اذ لو كان المشرع قد اتجه قصده الى حظر هذا الطعن والاكتفاء بمرحلة التظلم ، لما نص فيها على رسوم الطعون » (١) •

واستطردت المحكمة الادارية العليا فى أسباب حكمها ، وقالت : « ان ما نصت عليه الفقرة الثالثة من البند الخامس من المادة ٨٤ سالفة الذكر من أنه « وفى جميع الحالات السابقة الواردة فى البنود من ١ — ٤ من هذه المادة تكون القرارات الصادرة بالبت فى التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية » • لا يغنى فى القول بأن أحكام المحاكم التأديبية نهائية ولا يجوز الطعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا ، ذلك أن مجرد وصف الأحكام التأديبية بأنها نهائية لا يعنى فى مفهوم قانون مجلس الدولة الذى أنشأ المحاكم التأديبية ونظم طرق الطعن فى أحكامها اسباغ حصانة تعصم هذه الأحكام من الطعون فيها أمام المحكمة الادارية العليا• فقد نص هذا القانون فى المادة ٢٢ منه على أن أحكام المحاكم التأديبية نهائية ومع ذلك أجاز القانون فى هذه المادة والمادة التالية لها ، الطعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا • فنهائية الأحكام فى مفهوم قانون مجلس الدولة هى قابليتها للتنفيذ ولو طعن فيها أمام المحكمة الادارية العليا الا اذا أمرت دائرة فحص الطعن بغير ذلك ، وفقا لنص الفقرة الأولى من المادة ٥٠ من قانون مجلس الدولة ، وهى بذلك تختلف عن الأحكام الحائزة لقوة الشىء المحكوم فيه التى أشارت اليها المادة ٢٣ من قانون

---

(١) أ.ع ٢٣٢ لسنة ٢٥ فى ١٩٧٩/١١/١٠ •

مجلس الدولة سـالفة الذكر وهى تلك التى استنفدت مراحل الطعن أو انتهت مواعيد الطعن فيها بالنسبة لها . ولو شاء المشرع فى القـانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ آنف الذكر الخروج على أحكام قانون مجلس الدولة فى هذا الشأن لمـا أعياه النص الصريح على عدم جواز الطعن فى أحكام المحاكم التـأديبية ، وبهذه المثـابة تكون النهائية المقصـودة فى حكم المـادة ٨٤ من نظام العـاملين فى القطاع العام المشـار اليه ، هى قابلية الأحكام التأديبية للتنفيذ ولو طعن فيهـا أمام المحكمة الادارية العليـا ما لم تأمر دائرة فحص الطعون بغير ذلك » (١) .

المطلب الثالث

السلطة المختصة بتأديب رؤساء مجالس الادارة بالقطاع العـام

١٤١ — قبل العمل بالنظام الحالى للعاملين بالقطاع العـام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

ان التشريعات الخاصة بالقطاع العام ، والسابقة على هذا القانون، قد خلت من نص خاص بتأديب رؤساء مجالس الادارة بالقطاع العام .

ولهذا ، فقد ثار التسـاؤل : هل تجوز مساءلتهم تأديبيا .. ؟ ؟ وان جاز ذلك .. فما هى السلطة المختصة بتأديبهم ؟ ؟ وسنوضح ذلك على النحو التالى :

أولا — ذهب رأى — فى ظل العمل بالنظام السـابق للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٦١ لسـنة ١٩٧١ — بأنه ليسـت هناك سـلطة ، وفقا لهذا القانون يمكن أن تنزل برئيس مجلس الادارة بالشركة أية عقوبة من العقوبات الواردة فى المـادة ٤٩ من القانون .. ولا يتصور أن تمارس المؤسسة بالنسبة له سلطة تأديب ، ذلك لأنه ليس

---

(١) ذات الحكم المشـار اليه فى الهامش السابق .

مرؤوسا لرئيس المؤسسة التى تتبعها الشركة . هو لا يعد عاملا بالمؤسسة حتى يمكن أن يمارس رئيس المؤسسة سلطاته التأديبية فى شأنه . يقطع فى ذلك نص المادتين ١٤ ، ١٦ من القانون ٦٠ لسنة ١٩٧١ اللتين تؤكدان أن سلطات المؤسسة بالنسبة الى ما يتبعها من الوحدات الاقتصادية هى سلطات اشراف ورقابة وتوجيه وليس لها اصدار قرارات تنفيذية بالنسبة للعاملين بالوحدة الاقتصادية ، فليس لها اصدار قرار بنقل عامل من الشركة أو توقيع عقوبة تأديبية على أحد العاملين بالشركة وانما هى تمارس الاختصاصات المخولة لها فى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ فى المواد ١٤ و ١٥ و ١٦ وهى كلها اختصاصات لا يمارسها رئيس مجلس ادارة المؤسسة منفردا وانما يمارسها من خلال مجلس ادارة المؤسسة وهى كلها اختصاصات اشراف ورقابة تتعلق بالسياسة العامة للشركة والمسائل الرئيسية وليس من بينها سلطة عقاب رئيس مجلس ادارة الشركة تأديبيا . هذا من جهة ومن جهة أخرى فان رئيس مجلس ادارة الشركة بوصفها وحدة اقتصادية مستقلة — لا يتصور بالنسبة اليه أن توقع عليه عقوبة من العقوبات التأديبية الواردة فى المادة ٤٨ من قانون العاملين فى القطاع العام ... ذلك أنه اما أن يكون صالحا أو غير صالح ... فلا يتصور بالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة — وهو المفروض فيه أن يكون المثل الأعلى للعاملين بالشركة ، والذى يتولى تأديبهم — أن يكون محلا لجزاءات من ذلك النوع الذى يوقع على باقى العاملين . ومن ثم فلا يتصور بالنسبة اليه أن تخفض فئته أو مرتبته وهى التى تحدد أصلا بمقتضى قرار من رئيس الجمهورية عند تعيينه .. تبعا لمستوى الشركة التى يتولاها (١) .

وينتهى هذا الرأى الى القول بأن تأديب رئيس مجلس الادارة ، يكون بتنحيته ، فالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ قد وضع قواعد التأديب والمؤاخذة لرئيس مجلس ادارة الشركة وهى الواردة فى المادة ٥٢ منه

---

(١) د. محمد عصفور ، تأديب العاملين فى القطاع العام ، طبعة ١٩٧٣ ص ١٣٤ .

التى تقضى بأنه : « يجوز بقرار من الوزير المختص تنحية رئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة المعينين والمنتخبين كلهم أو بعضهم اذا رأى أن فى استمرارهم اضرارا بمصلحة العمل وذلك لمدة لا تجاوز ستة أشهر على أن يستمر صرف مكافآتهم أثناء مدة التنحية على أن ينظر خلال هذه المدة فى شأنهم ويجوز مد المدة ستة أشهر أخرى . وللوزير المختص فى حالة التنحية تعيين مفوض أو أكثر لمباشرة سلطات مجلس الادارة أو رئيسه » وهذا الاجراء هو الاجراء الوحيد الذى يتصور توقيعه بالنسبة لرئيس مجلس ادارة الشركة ، فضلا عن حق رئيس الجمهورية فى انهاء خدمته باحالته الى المعاش طبقا للمادة ٣/٦٤ من قانون العاملين فى القطاع العام (١) .

ثانيا — ذهب رأى آخر الى القول بأن الجهة المختصة بتأديب رؤساء مجالس الادارة فى القطاع العام ، هى المحاكم التأديبية ، دون الجهات الادارية .

وحجة هذا الرأى أن نظام العاملين بالقطاع العام ، الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ (وكذلك نظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١) قد خلت نصوصه من بيان للسلطة المختصة بتأديب رؤساء مجالس ادارة المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها . وما دام أنه ليس مقبولا أن تباشر الجهة الادارية اجراءات التأديب بالنسبة لهم ، اذ أن رئيس مجلس الادارة هو صاحب ولاية التأديب فى القطاع العام . ومن ثم فان الولاية التأديبية بالنسبة لهذه الطائفة تكون للمحكمة التأديبية المختصة ، باعتبارأنها صاحبة الولاية العامة ، فى التأديب طبقا لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن سريان قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة (٢) .

(١) المرجع السابق ، فى ذات الموضع .
(٢) ادارة الدراسات والبحوث الفنية بالنيابة الادارية ، فى ١٩٦٨/٩/١٠ .

وتطبيقا لما تقدم ، فقد أقامت النيابة الادارية دعوى أمام المحكمة التأديبية لموظفى وزارة المواصلات والنقل ، ضد رئيس مجلس ادارة احدى الشركات ... فدفع المتهم بعدم ولاية المحكمة بنظر الدعوى بمقولة ان المحاكم التأديبية لا تختص بمعاقبة رؤساء مجالس ادارات الشركات واستند المتهم فى هذا الدفع الى مجمل الأسانيد التى قام عليها الرأى الأول السابق بيانه . ولكن المحكمة رفضت هذا الدفع وقالت فى أسباب حكمها : « انه يلزم الرجوع فى هذا الشأن الى أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والهيئات الخاصة . وقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أنه مع عدم الاخلال بحق الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فى الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تسرى أحكام المواد من ٣ الى ١١ و ١٤ و ١٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه وهو قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على الطوائف المنصوص عليها فى هذه المادة ومنهم موظفو الشركات التى تساهم فيها الحكومة أو المؤسسات والهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥٪ من رأس مالها أو تضمن لها حدا أدنى من الأرباح .

كما نصت المادة الثالثة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه على أنه « مع مراعاة أحكام المواد التالية تسرى على موظفى المؤسسات والهيئات والشركات المنصوص عليها فى المادة (١) أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه » . وهذا الباب الثالث متعلق بالمحاكم التأديبية ، وباختصاصها ، وتشكيلها واجراءاتها والعقوبات التى توقعها والأحكام التى تصدرها .

كما نصت المادة السادسة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على الجزاءات التى يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على العاملين المنصوص عليهم فى هذا القانون ومن بينهم العاملون فى شركات القطاع العام .

ومن حيث ان رؤساء مجالس ادارة شركات القطاع العام هم عاملون فيها فانهم يخضعون فى محاكمتهم لأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آنف الذكر وبالتالى تختص المحاكم التأديبية بمحاكمتهم وبتوقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فى هذا القانون • ومن ثم يكون الدفع بعدم اختصاص المحكمة التأديبية ولائيا بنظر الدعوى فى غير محله حقيقا برفضه » (١) •

١٤٢ — المشرع يتدخل بالنص ، ويقرر جواز مساءلة مجالس الادارة فى القطاع العام بمعرفة الجهة الرئاسية ، أو بمعرفة المحاكم التأديبية :

فقد نص البند رقم (٥) من المادة ٨٤ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ — على أن « لرئيس الجمعية العمومية (٢) للشركة ، بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة ، توقيع أحد جزاءات التنبيه أو اللوم •••

ويكون التظلم من توقيع هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه ••• » •

كما نص البند رقم (٦) من المادة المذكورة على أن : « للمحكمة التأديبية المختصة ، بالنسبة لرئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركة ••• توقيع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة •

---

(١) المحكمة التأديبية لموظفى وزارة المواصلات والنقل ، فى الدعوى رقم ٧٧ لسنة ١٠ ق ، بجلسة ١٩٦٩/٦/٣ برياسة المستشار عبد الوهاب البندارى •

(٢) سبق أن أوضحنا أن « رئيس الجمعية العمومية للشركة » هو الوزير أو من ينيبه ، وذلك طبقا للمادة الثالثة من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ بتعديل الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام .

ويكون التظلم من توقيع هــذه الجزاءات أمام المحكمة الادارية العليــا ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم » .

ومن هــذا يتضح انه طبقا للنظام الحالى للعاملين فى القطاع العــام ، يكون تأديب رؤساء مجالس ادارة الشركات على النحو التالى :

١ — لرئيس الجمعية العمومية للشركة — أى للوزير أو من ينيبه — توقيع جزاء التنبيه أو اللوم — على رئيس مجلس ادارة الشركة .

ولرئيس الشركة ، أن يطعن على هــذا الجــزاء ، أمام المحكمــة التأديبية المختصة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ اخطاره بقرار الجزاء .

٢ — للمحكمة التأديبية : أن توقع على رئيس مجلس ادارة الشركة جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، وذلك طبقا للنص سالف الذكــر .

كما يجوز لها أن لا توقع أحــد هذين الجــزاءين اذا ما رأت أن المخالفة لا تستأهل ذلك ... فيجوز لها — بداهة — أن تقضى بالبراءة . كما يجوز لها أن توقع جزاء التنبيه أو اللوم .

ذلك أن المقصود بالنص المذكور ، هو تحديد سلطة رئيس الجمعية العموميــة للشركة ، وأنه لا يملك توقيــع جزاء الاحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، أما المحكمة التأديبية فهى تملك تقدير ما اذا كانت المخالفة قائمة أم لا .. كما تملك تقدير الجزاء المناسب للمخالفة التى تثبت فى حق المتهم ، وذلك فى نطاق الجزاءات التى يجوز توقيعها على المتهم .

وبمعنى آخر — سبق أن أشرنا اليه — أن سلطة المحاكم التأديبية فى توقيع الجزاءات المخولة لها وحدها — دون السلطة الرئاسية للعاملين — لا يسلبها حقها فى أن توقع أيا من الجزاءات الأخرى المنصوص عليها فى القانون المذكور .

المبحث الثالث

هل تجوز مساءلة العاملين بالقطاع العام ، تأديبيا ، بعد انتهــاء خدمتهم .. ؟؟ وما هى السلطة المختصة بذلك ؟ ؟

١٤٣ — تقسيم البحث :

سنتولى دراسة هذين الموضــوعين ، كل على حدة . فنرى ما اذا كان من الجائز — بعد أن تنتهى خدمة العامل بالقطاع العام — أن تتخذ ضده اجراءات تأديبية لمساءلته عما يكون قد ارتكبه أثناء خدمــته من مخالفــات .

وان جاز هذا ، فما ضوابطه .. وما هى الســلطة المختصة بتأديب مثل هذا العامل .. بمعنى هل تجوز مساءلته بمعرفة الجهة الادارية التى كان يعمل بها ... أم أن هذه المساءلة تختص بها المحاكم التأديبية وحدها ، دون الجهات الادارية .. ؟

ان هذه التساؤلات كلها ، سنتناول الاجابة عليها ، فى المطلبــين التــاليين :

المطلب الأول

هل تجوز مساءلة العــامل بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ؟

١٤٤ — سندرس ذلك ، قبل العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، ثم فى ظل هذا القانون .

اولا : قبل العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعــاملين فى القطاع العــام :

أى فى ظل تشريعاتهم الســابقة : وهى نظامهم الصــادر بالقــرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، ثم نظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، ومن بعده نظامهم الصــادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ .

يبين من استقراء هذه التشريعات ، أنه لا يوجد بها نص يجيز محاكمة هؤلاء العاملين — بعد انتهاء خدمتهم — عن المخالفات التى ارتكبوها أثناء هذه الخدمة .

وقد سبق أن أشرنا الى مناط الولاية التأديبية ، بأنه قيام الرابطة الوظيفية : فحيث تنقضى هذه الرابطة ، تنحسر الولاية التأديبية ، وذلك مالم يوجد نص خاص يقضى — على خلاف هذا الأصل — بجواز ملاحقة العامل تأديبيا بعد انتهاء خدمته .

ونظرا لأنه لم يكن يوجد فى التشريعات السابقة المتعلقة بنظم العاملين بالقطاع العام نص يجيز محاكمتهم تأديبيا بعد انتهاء خدمتهم ، فانه لم تكن تجوز مساءلتهم تأديبيا — أو الاستمرار فى المساءلة — بعد انتهاء خدمتهم .

ولهذا ، فقد سبق أن نادينا المشرع ، ونبهناه الى هذا النقص الذى يجب تداركه فى نظام هؤلاء العاملين (١) . وذلك لما لمسناه بوضوح ، من واقع التطبيق العملى أثناء رئاستنا للمحكمة التأديبية بمجلس الدولة، من أن المصلحة العامة تقضى بأن يضاف الى النظام الخاص بهؤلاء العاملين، نص مماثل للنص الوارد فى نظام العاملين المدنيين بالدولة ... بحيث يجوز وفقا لهذا النص مساءلة العامل بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ، عما يكون قد اقترفه من مخالفات وظيفية ، كى لا يفلت من العقاب عن هذه المخالفات التى قد تكون جسيمة وخطيرة .. سيما وأن النظام الذى كان قائما حينذاك لم يكن يسمح بمتابعة الدعوى التأديبية — ولو كانت مقامة فعلا أمام المحكمة التأديبية — بعد انتهاء خدمة العامل بالقطاع العام . بل كان يتعين على المحكمة أن تحكم بانقضاء الدعوى ، وتطوى ملفها رغم ما قد يحتويه من مخالفات بالغة الخطر والضرر ، وهذا أمر يجافى الصالح العام . وقلنا أيضا ، فى هذا الخصوص بأننا لا نرى وجها

---

(١) راجع كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية » ص ٣١ .

يســوغ هذه المفــارقة فى نطاق المســاءلة بين العاملين المدنيين بالدولة والعاملين فى القطاع العــام (١) .

ثانيا : فى ظل النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

لقد تدارك المشرع فعلا ، النقص الذى نبهنا اليه فى ظل التشريعات السابقة : فأتى بنص مماثل لنص المــادة ٨٨ من نظام العاملين المدنيــين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والسابق الاشارة اليه .

فقد نص فى المــادة ٩١ من النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام على أنه : « لا يمنع انتهاء خــدمة العامل لأى سبب من الأســباب من الاستمرار فى محاكمته تأديبيا ، اذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبــل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز فى المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة ، اقامة الدعوى التأديبية ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل انتهاء الخدمة ، وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمســة جنيهات ولا تجاوز الأجر الاجمالى الذى كان يتقاضاه العامل فى الشــهر عند تركه الخــدمة .

واستثناء من حكم المــادة ٤٤ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى (٢) ، والقوانين المعدلة له، تستوفى الغرامة من تعويض الدفعة الواحدة أو المبلغ المدخر ان وجد عند

---

(١) كتابنا السابق الاشارة اليه .

(٢) صياغة هــذا الشطر من الفقرة غير سائغة . والصحيح أن يكون نصها كالآتى : « واستثناء من حكم المادة ٤٤ من قانون التأمين الاجتماعى، الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .. » .

استحقاقها وذلك فى حدود الجزء الجائز الحجز عليه ، أو بطريق الحجز الادارى على أمواله » •

ومن هذا يبين ، أنه يجوز بالنسبة للعامل فى القطاع العام ، ملاحقته بالمحاكمة التأديبية ، حتى بعد انتهاء خدمته لأى سبب ، بشرط أن يكون التحقيق معه قد بدىء فيه انتهاء خدمته •

ومع ذلك ، فانه اذا كانت المخالفة التى ارتكبها ، يترتب عليها ضياع حق مالى ، فانه يجوز محاكمته تأديبيا ولو لم يكن بدىء فى التحقيق معه قبل انتهاء خدمته •

وبذلك ، فقد سوى المشرع ، فى هذا الخصوص ، بين العاملين بالقطاع العام ، والعاملين المدنيين بالدولة •

عدم سريان ذلك ، على من انتهت خدمتهم ، قبل العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ :

ذلك أن هذا القانون ، قد استحدث فى المادة ٩١ المبدأ الذى يجيز ملاحقة العامل بالقطاع العام ، بالمحاكمة التأديبية بعد انتهاء خدمته •

ولا يوجد فى هذا القانون — ولا فى غيره — نص على سريانه بأثر رجعى • وفضلا عن هذا ، فلا يجوز للمشرع أن ينص على الأثر الرجعى للمادة ٩١ من القانون المذكور ، لأنها من المواد الجزائية التى لا يجوز اعمالها بأثر رجعى •

ومن ثم فان هذا القانون يسرى بأثر مباشر : أى على الوقائع التى وقعت فى ظله ••• ولا يسرى على الوقائع التى تمت قبله •

ومادام ذلك ، ومادام أن هذا القانون قد نص فى المادة الثالثة من مواد الاصدار ، على أن يعمل به اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٧٨ •••• فان الذين انتهت خدمتهم قبل هذا التاريخ لا تجوز ملاحقتهم بالمحاكمة

التأديبية ..... اذ بخروجهم من الخدمة ، قبل هذا التاريخ ، صار لهم حق مكتسب طبقا للمبادىء السابقة بأن لا يلاحقوا بالمساءلة التأديبية . ولا يمكن أن يهدر هذا الحق ، لمجرد صدور قانون لاحق ينص صراحة على سريانه من تاريخ العمل به .

المطلب الثانى

ما هى الجهة المختصة ، بتاديب العامل بالقطاع العام ، بعد انتهــاء خدمته ؟

١٤٥ ــ ان المــادة ٩١ من نظامهم الصــادر بالقانون رقــم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ؛ والسابق ايراد نصها ... تحدثت فى هذا الخصوص ، عن « الاستمرار فى محاكمته تأديبيا » وعن « اقامة الدعوى التأديبية » ... الأمر الذى يفيد أن مساءلة العامل ــ بعد انتهاء خدمته ــ انما تكون « باقامة الدعوى التأديبية » عليه ، و « محاكمته » وهذا انما يكون أمام المحكمة التأديبية المختصة .

ومن ثم فان الاختصاص بتأديب العامل بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمته ، معقود للمحكمة التأديبية المختصة ، وحدها .

ولا يوجد للجهة الادارية ، اختصاص فى هذا الشأن .

وهذا هو الحال أيضا بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، بعد انتهاء خدمتهم . وقد سبق أن أوضحنا ذلك .

الباب الرابع

السلطات التأديبية الإدارية

أو الرئاسية بالنسبة للعاملين فى المحافظات

١٤٦ — تقسيم البحث : سنتكلم فى هذا الشأن ، عن النصوص التشريعية الخاصة بذلك . ثم عن السلطات التأديبية الادارية بالمحافظة . وسنقسم بحثنا هذا الى فصلين ، على النحو الآتى :

الفصل الأول : النصوص الخاصة بذلك ومفادها .

الفصل الثانى : السلطات التأديبية الادارية أو الرئاسية على العاملين بفروع الوزارات فى المحافظة .

الفصل الأول

النصوص الخاصة بالسلطات التأديبية بالنسبة للعاملين فى المحافظات

أولا : النصـــوص الواردة فى قانون نظـام الحكم المحلى وفى لائحتـه التنفيـذية(١) :

---

(١) أما النصوص المقابلة التى وردت بالقانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ بالنظـام السابق (الملغى) للحكم المحلى ، فكانت تنص على الآتى :

المـادة ٢٩ من القانون المذكور : « المحـافظ هو الرئيس المحلى للعاملين المدنيين فى نطاق المحافظة ــ ويمارس المحافظ جميع اختصاصات الوزير ، بالنسبة لكافة العاملين فى نطاق المحافظة ، فى الجهات التى نقلت اختصاصاتها الى الوحدات المحلية .

ويختص المحافظ بالنسبة للعاملين المدنيين بفروع الوزارات والجهات التى لم ينقـل اختصاصها الى الوحدات المحلية ، فيما عدا أعضاء الهيئات القضائية ، بمـا يأتى :

(أ) . . . .

(د) الاحالة الى التحقيق ، وتوقيع الجزاءات التأديبية ، فى الحدود المقررة للوزير .

(هـ) طلب التحقيق مع العاملين التابعين للهيئات العامة ، والمؤسسات العامة والوحـدات الاقتصادية التابعـة لهـا والتى تمارس نشاطها فى دائرة المحافظة واقتراح توقيع الجزاءات التأديبية عليهم من السلطة المختصة .

ويجب أن يخطر المحافظ السلطة المختصة بما اتخـذه من اجـراء أو أصدره من قرارات فى الأحوال السابقـة ، خـلال ثلاثة أيام من تاريخ اتخاذه لهـا » .

كما نصت المـادة ٣٢ من القـانون المذكور على أن : « للمحافظ أن يفوض بعض سلطاته ، واختصاصاته الى مساعده أو الى سـكرتير عام المحافظة أو الى رؤساء المصالح أو رؤساء المراكز أو المدن أو الأحيـاء أو القـرى » .

كما نصت المـادة ٣٥ من هـذا القانون على أن : « يحل مدير الأمن بالمحافظة محل المحافظ فى حالة غيابه ، وفى حالة غيابهما يحل مساعد المحافظ أو أقدم رؤساء المصالح الآخرين ، محل المحافظ ، ويباشر من يحل محـل المحافظ جميع اختصاصاته » .

لقد نصت المـادة ٢٧ من هذا القانون على أن : « يتولى المحـافظ بالنسبة الى جميع المرافق العامة التى تدخل فى اختصاص وحدات الحكم المحلى وفقا لهذا القانون ، جميع السلطات والاختصاصات التنفيـذية المقررة للوزراء بمقتضى القوانين واللوائح • ويكون المحافظ فى دائـرة اختصاصه رئيسا لجميع الأجهزة والمرافق المحلية • كما يرأس جميـع العاملين فى نطاق المحافظة • ويمارس المحافظ جميع اختصاصات الوزير بالنسبة لكافة العاملين بدائرة المحافظة فى الجهات التى آلت اختصاصاتها الى وحدات الحكم المحلى بمقتضى هذا القانون •

وتكون للمحافظ السلطة المقررة للوزير ، بالنسبة للقرارات الصادرة من مجالس ادارة الهيئات العامة التى تتولى مرافق عامة للخدمات فى نطـاق المحافظة •

ويتولى المحافظ الاشراف على جميع فروع الوزارات التى تنقـل اختصاصاتها الى الوحدات المحلية ، فيما عدا الهيئات القضائية والجهات المعـاونة لها •

ويجوز لكل وزير ممن لم تنقل اختصاصات وزاراتهم الى الوحدات المحلية أن يفوض المحافظ فى بعض اختصاصاته » •

ونصت المـادة ٣٠ من القانون المذكور ، على أنه : « يجوز تعيين مسـاعد أو أكثر للمحافظ ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بناء على اقتراح من المحافظ المختص • ويحدد هذا القرار معاملته المـالية •

= ونصت المـادة الخامسة من مواد اصدار هـذا القانون على أن : « يعتبر العاملون بالجهات التى نقلت اختصاصاتها ، ولم تنقل الاعتمادات الخاصة بالعاملين فيها قبل العمل بأحكام هـذا القـانون المرافق ، الى وحدات الحكم المحلى ، منتدبين بهـذه الوحدات ، وذلك حتى يتم نقـل الاعتمادات المخصصة لهم الى موازنات هـذه الوحدات » .

ونصت المـادة ١٠٢ من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور ، على أن: « تطبق فى شأن العاملين بوحدات الحكم المحلى ، الأحكام والقواعد السارية فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك فيما لم يرد فيـه نص خاص فى قانون نظام الحكم المحلى وهـذه اللائحة » .

ويكون لكل محافظة سكرتير عام ، له سلطات واختصاصات وكيل الوزارة فى المسائل المالية والادارية المنصوص عليها فى القوانين واللوائح بالنسبة لديوان عام المحافظة .

كما يكون لكل محافظة ، سكرتير عام مساعد ، يعاون السكرتير العام ، ويحل محله عند غيابه » .

كما نصت المادة ٣١ من القانون المذكور ، على أن : « للمحافظ أن يفوض بعض سلطاته واختصاصاته ، الى مساعديه أو الى سكرتير عام المحافظة أو السكرتير العام المساعد أو الى رؤساء المصالح أو رؤساء الوحدات المحلية الأخرى » .

ونصت المادة ١٣٨ على أن : « يكون لكل مديرية من مديريات المحافظة ، هيكل تنظيمى مستقل يشمل جميع العاملين فى مجال اختصاصها فى نطاق المحافظة . ويكون العاملون فى كل مديرية من هذه المديريات وحدة وظيفية واحدة مع مراعاة تخصصاتهم ، وذلك طبقا للقواعد التى تحددها اللائحة التنفيذية » .

ونصت المادة ١٤٣ على أن : « تسرى فيما لم يرد فى شأنه نص فى هذا القانون ، الأحكام والقواعد الخاصة بالعاملين بالدولة ، على العاملين المدنيين بوحدات الحكم المحلى » .

ونصت المادة ٩٢ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون ، على أن : « تطبق فى شأن العاملين بوحدات الحكم المحلى ، الأحكام والقواعد السارية فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك فيما لم يرد فيه نص خاص فى قانون الحكم المحلى وهذه اللائحة » .

ونصت المادة ٩٤ من هذه اللائحة على أن : « يعتبر العاملون بالدواوين العامة لوحدات الحكم المحلى وحدة واحدة فى نطاق المحافظة ،

كما يعتبر العاملـون فى كل مديرية وحدة واحـدة ، وذلك فيما يتعلق بالأقدمية والترقية والنقل ، مع مراعاة تخصصاتهم » .

ثانيا : النصوص الواردة فى قوانين العاملين المدنيين بالدولة :

لقد نصت المـادة الأولى من النظام العـام للعاملين المدنيين (١) ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، على أن : « يعمل فى المسـائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون ، وتسرى أحكامه على :

١ ـ العاملين بوزارات الحكومة ومصـالحها ، والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ، ووحدات الحكم المحلى .

٢ ـ العاملـين بالهيئات العـامة ، فيما لم تنص عليـه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة ، فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ..» .

ونصت المـادة الثانية من هذا القانون (٢) على أنه « فى تطبيـق أحكام هذا القانون ، يقصـد :

---

(١) كان النظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينص فى المـادة الأولى من مواد الاصدار على أن : « يعمل فى المسائل المتعلقة بنظـام العـاملين المدنيين بالدولة ، بالأحكام المرافقة لهـذا القانون ، وتسرى أحكامه على :

(أ) العاملين بالجهاز الادارى للدولة ، ويتكون من وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الادارة المحلية .

(ب) العـاملين بالهيئـات العـامة ، فيما لم تنص عليـه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسرى هـذه الأحكام على العاملين الذين ينظم شـئون توظيفهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هـذه القـوانين » .

(٢) كان القانون السابق بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ينص على ذلك أيضا فى المـادة الثانيـة من مواد اصـداره .

١ — بالوحـــدة :

(أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة .

(ب) كل وحدة من وحدات الحكم المحلى .

(جـ) الهيئـــة العامة .

٢ — بالسلطة المختصة :

(أ) الوزير المختص .

(ب) المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلى .

(جـ) رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختص » .

ومفاد ذلك ، أن العاملين المدنيين بالمحافظات ، أو بوحدات الحكم المحلى كما سماها المشرع ، يخضـعون لأحكام نظام العاملين المدنيـين بالدولة ، ومن هــذه الأحكام قواعــد تأديبهم . ويكــون للمحافظ فى محافظته ، ذات الاختصاصات المقررة للوزير فى وزارته . وذلك فيما يتعلق بهؤلاء العاملين عامة — على الوجه الذى سنفصله فيما يلى .

الفصل الثانى

بيـــان السلطات التأديبية
الادارية ، بالنسبة للعاملين بالمحافظات

١٤٦ ـــ ان هـــذه السلطات التـــأديبية ، بالمحافظة هى :

١ ـ المحـــافظ •

٢ ـ شاغلو وظائف الادارة العليا بالمحافظة ، بما فيهم رؤساء المصالح بفروع الوزارات بالمحافظة •

وسنفصـــل الحـــديث عن ذلك فى مبحثين • تتنـــاول فى الأول ، الاختصاص التأديبى للمحافظ • ونفصل فى الثانى ، الاختصاص التأديبى لشاغلى الوظائف العليا بالمحافظة •

المبحث الأول
السلطة التأديبية للمحافظ ، على
العاملين بالمحافظة

١٤٧ ـــ تقسيم البحث : سنتحدث فى هذا الشأن ، عن هذه السلطة التأديبية المقررة للمحافظ ، على العاملين بالمحافظة • ونوضح نوعى هذه السلطة • ونشير الى أن المحافظ لا يملك سلطة تأديب بالنسبة للعاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ، كرجال القضاء ، وأعضاء هيـئات التدريس بالجامعات ـ وسنقسم بحثنا هذا ـ الى مطلبين ، هما :

المطلب الأول : بيان السلطة التأديبية للمحافظ ، على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة •

المطلب الثانى : ليس للمحافظ سلطة تأديبية ، على العاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة •

المطلب الأول
بيــان السلطة التأديبية للمحافظ على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

١٤٨ — للمحافظ على جميع العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ، السلطة التأديبية المقررة للوزير فى وزارته :

وقد سبق أن أوردنا النصوص الخاصة بهذه السلطة .

١٤٩ — السلطة التأديبية ، للمحافظ — كما هو الشأن بالنسبة للوزير — نوعان :

الأولى : سلطة تأديبية مباشرة : بمقتضاها يتصدى المحافظ مباشرة، لموضوع المخالفة ، فيوقع الجزاء التأديبى على العامل .

وهو يملك هذه السلطة ، فى الحدود المقررة للوزير ، وذلك طبقا للمواد ٢٧ و ٢٩ و ٩٢ من قانون نظام الحكم المحلى (١) ، والمواد ١ و ٢ و ٨٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

وما دام أنه يملك هذه السلطة المناظرة لسلطة الوزير ، فان اختصاصه فى هذا الشأن ، يستوعب اختصاص رئيس المصلحة اذا ما تصدى المحافظ لتوقيع الجزاء . وهذا يتلاءم مع اختصاص المحافظ بالاشراف على جميع العاملين بفروع الوزارات التى تعمل فى دائرة المحافظة ، وبوصفه رئيسا لجميع العاملين فى نطاق المحافظة (٢) الا ما استثنى بنص خاص فى القانون .

الثانية : سلطة تأديبية تعقيبية : بمقتضاها يراقب المحافظ القرارات التأديبية الصادرة من رؤساء المصالح بالمحافظة ، وغيرهم من شــاغلى الوظائف العليا ، وذلك فى الحدود المقررة للوزير فى وزارته .

---

(١) وقــد كان يملك هــذه السلطة وفقا للمــادة ٢٩ من القــانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ بالنظام السابق للحكم المحلى .
(٢) ج . ف ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .

ونحيل فى تفصيل هذه السلطة التأديبية المقررة للمحافظ — بنوعيها — ونطاقها ومداها وكل ما يتعلق بها ، الى ما سبق أن أوضحناه فى معرض الحديث عن السلطة التأديبية المقررة للوزير . وذلك لاتحاد الأحكام والمبادىء الخاصة بكل من الوزير والمحافظ ، فى هذا الشأن . فالمحافظ فى محافظته : نظير للوزير فى وزارته .

١٥٠ — الاختصاص التأديبى للمحافظ يحجب اختصاص السلطة المركزية بالوزارات فى هذا الشأن :

فهو يحجب اختصاص الوزراء ووكلائهم ورؤساء المصالح وغيرهم من شاغلى الوظائف العليا المركزيين بالوزارات . وتفصل ذلك ، على الوجه التالى :

أولا — ان الاختصاص التأديبى للمحافظ ، يحجب الاختصاص التأديبى للوزير للعاملين بفرع الوزارة بالمحافظة .

وبيان ذلك هو :

(أ) لقد كان القانون القديم ، رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ ، بنظام الادارة المحلية المعدل بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦١ ، يستثنى من هذه القاعدة حالة واحدة ، وهى الحالة المنصوص عليها فى المادة ٩٣ من هذا القانون ، والتى كانت تنص على أنه اذا أسفر التفتيش الذى أجرته الوزارة على أعمال المرفق التابع لها أصلا طبقا لهذا النص ، عن وقوع خطأ أو اهمال جسيم ، فان للوزير ذى الشأن أن يكلف المجلس الذى يشرف على المرفق بتصحيح الخطأ أو بمعالجة الاهمال على وجه السرعة ، كما أن للوزير أن يعاقب موظف المرفق المتسبب فى هذا الخطأ أو الاهمال (١) .

---

(١) ا. ع ١٣٢٢ لسنة ١٢ ق فى ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ .
— ج. فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .

فهذا الاختصاص المعقود للوزير ذى الشأن هو استثناء من الأصل العام الذى يقضى باسناد الاختصاص على العاملين المدنيين بالمحافظة للسلطات التأديبية المحلية بالمحافظة .

ومقتضى هذا ، أن يفسر هذا الاستثناء تفسيرا ضيقا ، وفاقاللأصول العامة فى التفسير ، وترتيبا على هذا :

١ — لا ينعقد هذا الاختصاص الا للوزير ، دون غيره من السلطات التأديبية بالوزارة كرئيس المصلحة المركزى أو غيره من شاغلى الوظائف العليا بالوزارة .

٢ — لا يثبت هذا الاختصاص الاستثنائى للوزير ، الا فى نطاق الحالة المنصوص عليها دون غيرها ، وبالضوابط المحددة لها .

ومن ثم فاذا كان الخطأ أو الاهمال المنسوب الى العامل بفرع الوزارة بالمحافظة ، لم يكتشف نتيجة تفتيش الوزارة على أعمال المرفق بدائرة المحافظة فلا يكون للوزير اختصاص بتأديبه .

وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن المادة ٩٣ من قانون نظام الادارة المحلية رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٠ المعدل بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦١ قد نصت على تخويل الوزير ذى الشأن — اذا أسفر التفتيش عن وقوع خطأ أو اهمال جسيم فى أعمال المجلس المتعلقة بمرفق معين — سلطة معاقبة موظف المرفق المتسبب فى هذا الخطأ أو الاهمال .

وتقرير هذه السلطة فى التشريع ، لا يكون تطبيقا لأصل ، وانما يرد استثناء من هذا الأصل وهو عدم مكنة الوزير فى معاقبة هؤلاء الموظفين الا فى الحالة سالفة البيان (١) .

وقضى أيضا بأنه : « ليس فى نصوص القانون ما يجيز لرئيس المصلحة المركزى أو الوزير أى سلطة فى تأديب العاملين بنطاق المحافظة ،

---

(١) أ.ع ١٣٢٢ لسنة ١٢ فى ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ، ١٩٧ ب ٣٢

الا فى الحالة المنصوص عليها فى المادة ٩٣ من القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ . والاختصاص فى هذه الحالة مقصور على الوزير دون سواه ، وذلك اذا ما أسفر التفتيش الذى تقوم به الوزارة عن وقوع خطأ أو اهمال جسيم فى أعمال مجلس المحافظة المتعلقة بالمرفق الذى تعنى به الوزارة (١) » .

وتطبيقا لذلك ، قالت المحكمة ، ان هذه الشروط غير متوافرة فى الحالة المعروضة على المحكمة ، لأن الخطأ المنسوب الى العامل — بفرض حصوله — لم يكتشف نتيجة تفتيش الوزارة على أعمال المرفق بدائرة المحافظة ، وبالتالى فلا يسوغ التحدى بنص المادة المذكورة للقول بقيام اختصاص مشترك (٢) » .

وبهذا أيضا أفتت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة حيث قالت ان الاختصاص التأديبى للمحافظ ، يحجب اختصاص الوزير ذى الشأن وذلك فيما عدا حالة وحيدة وهى المنصوص عليها فى المادة ٩٣ من القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ بنظام الادارة المحلية المعدل بالقانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦١ ومن ثم تقتصر السلطة التأديبية للوزير فى النطاق المحلى ، على حالة ما اذا أسفر التفتيش الذى تجريه الوزارة على أعمال المرفق عن وقوع خطأ أو اهمال جسيم وفقا للمادة المذكورة (٣) .

(ب) القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٥٧ بالنظام السابق لنظام الحكم المحلى ، لم ينص على مثل هذا الاختصاص التأديبى الاستثنائى للوزير :

وبالتالى فقد انحسر اختصاصه ، حتى فى تلك الحالة الاستثنائية التى كان ينص عليها فى القانون القديم .

---

(١) ا.ع ٨٠٣ لسنة ١٣ فى ١٩٧١/٤/٣ ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٣ .
(٢) ذات الحكم السابق .
(٣) ج. فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .
— ج. فى ١٩٦٨/٩/٢٥ ، س ٢٢ ص ١٦٥ ب ٧٨ .

فقد قضت المــادة ١٣٥ من القانون المذكور ــ رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ ــ بأن لكل من الوزراء المختصــين الاشراف والرقابة على أعمال مديريات الخــدمات والمرافق العــامة بالوحدات المحليــة فى المجالات الداخلة فى اختصاصــه على الوجه الموضح بهذه المــادة التى خولت الوزير تكليف أجهزة الوزارة أو أجهزة الرقابة المختصة التفتيش على سير العمل بالمرافق والأجهزة العاملة فى نطاق الوحدات المحلية ... ويبلغ التقارير المتعلقــة بذلك الى المحافظ المختص والوزير المختص بالحكم المحلى .

وطبقا لهذا النص أيضا ، فانه فى الحالة التى يتكشف فيها خطــأ أو اهمال جسيم فى أعمال الوحدة المحلية ، بالنســبة لمرفق معين ، فان للوزير أن يكلف المحافظ المختص ــ فى الأحوال المستعجلة ــ بتصحيح هذا الخطأ أو الاهمال .

وظاهر أن المشرع قد أغفل فى هذا النص ، ما كان مخولا للوزير ــ وفقا للمــادة ٩٣ من القانون القــديم ــ من الحق فى معاقبة موظف المرفق المتسبب فى الخطأ أو الاهمال المشار اليه .

وكذلك فعل المشرع فى القانون الحالى ــ الرقيم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ ــ بنظام الحكم المحلى . اذ لم ينص على مثل هــذا الاختصاص التأديبى للوزير .

وبذلك ، لم يعد للوزير ، سلطة تأديبية ، على العــاملين بفروع الوزارة بالمحافظات . ولكنه يبلغ المحافظ المختص بتقارير التفتيش الذى أمر به ــ الوزير ــ وفى هذه الحالة ، يباشر المحافظ اختصاصه التأديبى ، ان كان لذلك ما يستوجبه .

ثانيا : الاختصاص التــأديبى للمحافظ ، على العاملين بفــروع الوزارات بالمحافظة ، يحجب ايضا اختصاص رؤساء المصــالح والأجهــزة المركزية بالوزارات :

فلا يجوز لأى من هؤلاء الرؤساء ــ أو لغيرهم من شاغلى وظائف الادارة العليــا ذوى الاختصــاص التــأديبى بالوزارة ــ توقيع عقوبة

تأديبية ، على أى من العاملين بفرع الوزارة بالمحافظة (١) .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأن رئيس المصلحة المركزى بالوزارة ، لا يملك أى اختصاص تأديبى بالنسبة للعاملين بفروع الوزارة بالمحافظة . فقد حكمت هذه المحكمة بأنه : « لا يسوغ القول باختصاص رئيس المصلحة المركزى — بالوزارة — بتوقيع العقوبات على موظفى فروع الوزارة بالمحافظة ، لما يؤدى اليه هذا القول من ازدواج فى الاختصاص تأباه طبائع الأشياء ومقتضيات التنظيم الادارى للمصالح العامة . كما أنه اذا كان رئيس المصلحة المحلى يحجب بسلطته فى التأديب سلطة رئيس المصلحة المركزى فى نطاق المحافظة ، فأولى أن تحجب السلطة التأديبية للمحافظ — وهى سلطة الوزير — اختصاص رئيس المصلحة المركزى فى هذا الشأن ... وليس فى القانون ما يجيز لرئيس المصلحة المركزى أية سلطة فى تأديب العاملين فى نطاق المحافظة (٢) » .

كما قضى بأن للمحافظ سلطة توقيع العقوبات التأديبية ، فى حدود اختصاص الوزير على موظفى فروع الوزارات ، سواء تلك التى نقلت اختصاصاتها الى المجالس المحلية أو التى لم ينقل القانون اختصاصاتها الى هذه المجالس . وان هذا الاختصاص ، يحجب اختصاص رؤساء المصالح بالأجهزة المركزية (٣) .

كما أفتت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس

---

(١) أ. ع. ١٣٢٢ لسنة ١٢ فى ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ .
— ج. فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .
(٢) أ. ع. ١٣٢٢ لسنة ١٢ فى ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ .
— أ. ع. ٨٠٣ لسنة ١٣ فى ١٩٧١/٤/٣ ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٢
(١) ق. أ. ٧٧١ لسنة ٢٢ فى ١٩٧١/١/٢٧ ، س ٢٥ ص ٢٥٠ ب ٦١ .

الدولة ، بذلك — حتى فى حالة عدم وجـود ممثـل للوزارة فى مجلس المحـافظة (١) .

وترتيبا على ما تقدم ، فقد قضى بانعدام قرار الجزاء الموقع من مدير عام مصلحة الأموال المقررة بالوزارة ، على أحد العاملين بفرع الوزارة باحدى المحافظات وقد جاء فى هذا الحكم : « من حيث ان القرار المطعون فيه قد صدر من مدير عام مصلحة الأموال المقررة فانه يكون قد صـدر بالمخالفة للقـانون رقم ١٢٤ لسـنة ١٩٦٠ المعدل بالقـانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيـذية وجاء مشـوبا بعيب اغتصاب السـلطة اذ سلب سلطة المحافظ باعتباره الممثل القانونى للمحافظة ورئيسها الأعلى والمختص بتوقيع الجزاءات التأديبية على موظفى فروع تلك الوزارات ، وهذا العيب من العيوب التى ينحدر معها القرار الى حد الانعدام ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد صـدر منعدما لصـدوره من غير مختص مما يجوز طلب الغـائه فى أى وقت دون مراعاة المواعيد المقررة للطعن بالالغاء ولا يفوت المحكمة أن تشير الى أن الأمر فى شأن ما نسـب الى المدعى من مخالفات انما يعود الى الجهة الادارية المختصـة لترى فيـه رأيها من جديد (٢) » .

المطلب الثانى

ليس للمحافظ سلطة تأديبية ، على العـاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصـة — كأعضاء التدريس بالجامعات

١٥١ — بيان ذلك : ان الرأى عندى أن المحافظ لا يملك أية سلطة تأديبية بالنسبة لهؤلاء العاملين . وذلك لأن القانون الأساسى الذى ينظم ويحدد السـلطة التـأديبية للوزير وللمحافظ ، هو القـانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك طبقا للمادة الثانية من

---

(١) ج. ف ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٩ ب ٩٠ .
(٢) ق. أ. ٧٧١ لسـنة ٢٢ فى ١٩٧١/١/٢٧ ، س ٢٥ ص ٢٥٠ ، ب ٦١ .

هذا القـانون الذى نص فى مادته الأولى على أن أحكامه لا تسرى على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين •

وبمثل هذا أيضا ، كان ينص القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظـام العاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك القوانين السابقة عليه •

واذا كان المسلم أن الوزير لا يملك ، طبقا لهذه القوانين ، سلطة تأديب الطوائف التى تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة ، فان المحافظ لا يملك أيضا هذه السلطة لأنه انما يملك السلطة التأديبية فى المحافظة ، فى الحدود المقررة للوزير فى وزارته •

وترتيبا على المبادىء السـابقة ، فان النص الوارد بالمـادة ٢٧ من القانون رقم ٤٣ لسـنة ١٩٧٩ بنظام الحكم المحلى ، فيما قرره من عدم اختصاص المحافظ فيما يتعلق بأعضاء الهيئات القضائية ، ان هذا النص لا يعدو أن يكون تطبيقا لهذه الأصول أو المبادىء العامة السالف بيانها• وبالتالى فليس للمحافظين سلطة تأديبية ، على أعضـاء هيئات التدريس بالجامعات الاقليمية •

كما رأى أيضا أن لا ولاية للمحافظين — فى مجال التأديب — على العاملين بهذه الجامعات الاقليمية ، ولو كان هؤلاء العاملون من غير أعضاء هيئات التدريس ، وذلك لأن رئيس الجامعة هو الرئيس المحلى الأعلى بالنسـبة اليهم ، ويملك فى نطاق الجامعة السـلطات المقررة للوزير فى وزارته • وبالتالى فانه يحجب بسـلطاته الاختصاص التأديبى للمحافظ أو لغيره •

المبحث الثانى

السلطة التأديبية لشاغلى الوظائف العليا بالمحافظة ، على العــاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

١٥٢ ـ تقسيم البحث : سنتحدث عن ذلك فى أربعة مطالب ، على الوجه الآتى :

المطلب الأول : أساس هذه السلطة التأديبية .

المطلب الثانى : تطبيقات من الفتاوى والأحكام فيما يتعلق بهــذه السـلطة .

المطلب الثالث : مدى هذه السلطة .

المطلب الرابع : الحكمة من اسناد هذه السلطة اليهم .

المطلب الأول

اساس السلطة التأديبية لشاغلى الوظائف العليا ، بالمحافظة ، على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

١٥٣ ـ ان شاغلى وظائف الادارة العليا بالمحافظة (١) ، لهم السلطات التـأديبية المقررة فى المـادة (٨٢) من نظـام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والتى تنص على أن : « لشاغلى الوظائف العليـا ، كل فى حـدود اختصاصاته ، توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة ، بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما » .

---

(١) سبق أن أوضحنا المقصــود بشاغلى هــذه الوظائف ، طبقــا للنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، المعدل بالقانونين رقمى ١٣٦ لسنة ١٩٨٠ و ١١٧ لسنة ١٩٨٢ .

وهـــذه السلطة التأديبية يمارسـها كل منهم ـ كما هو صريح نص القـانون ـ فى حدود اختصاصاته .

ومن ثم يختص كل منهم بمباشرة هذه السلطة ، على العاملين الذين يتبعونه بالمحافظة حيث الادارة والرقابة والاشراف والتوجيه .

والمراد فى هذا ، هو ما سبق أن أوضحناه من أن مناط الاختصاص التأديبى ، هو قيام الاشراف والرقابة على أعمـال الموظف بالجهة التى يؤدى عمله بها . يستوى فى هـذا ، أن يكون الموظف ، أصـلا بهذه الجهة أو معارا أو منتدبا اليها .

وطبقا لهذا الأصل العام ، انعقد الاختصاص التـأديبى للسـلطات المحليـة بالمحافظة ، على العـاملين بفـروع الوزارات والمصـالح ـ ولا يوجد أى اختصاص تأديبى على هؤلاء العاملين ، لشاغلى الوظائف العليا بالوزارات سواء كانوا رؤساء لمصالح مركزيين أو غيرهم من شاغلى الوظائف العليا المركزية بالوزارات .

المطلب الثانى

تطبيقات من الفتـاوى والأحكام فيما يتعلق بالسلطة التأديبية لشاغلى الوظائف العليـا بالمحافظة

١٥٤ ـ لقـد سبق أن رأينا ـ فيما أسـلفنا من تطبيقات وأحكام وفتاوى ، لدى الحديث عن السـلطة التأديبية للمحافظ ـ أن هـذه الأحكام والفتاوى ، قد قررت أيضا ، المبادىء التالية :

١ ـ ان رؤساء المصـالح المحليين بالمحافظة ، تنعقد لهم السـلطة التـأديبية ، تحت اشراف المحافظ ، على العـاملين بفروع الوزارات بالمحافظة (١) .

---

(١) ج. ف ١٤/٤/١٩٧١ ، س ٢٥ ص ٢٧٥ ب ٩٥ .
ـ ف ٢٥/٩/١٩٦٨ ، س ٢٢ ص ١٦٥ ب ٧٨ .

٢ ـ ان رؤساء المصـالح المحليين ،بالمحافظة ، يحجبون بسلطتهم التأديبية على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ، أى اختصاص تأديبى لرؤساء المصالح المركزيين بالوزارات (١) .

من أجل ذلك ، نرى أنه لا يوجد مسوغ يدعو الى تكرار هـذه الأحكام والفتاوى، الا ما استوجب الحال ضرورة ذكره لزيادة الايضاح. ولهذا نحيل الى ما سـبق أن سقناه من الأحكام والفتـاوى فى معرض الحديث عن السلطة التأديبية للمحافظ .

ومما أوردناه فى هذا الشأن ــ وهو ما استقرت عليه هذه الأحكام والفتاوى ــ أنه لا يسوغ القول باختصاص رئيس المصـلحة المركزى بتوقيع العقوبات على موظفى فروع الوزارة بالمحافظة لمـا يؤدى اليه هذا القول من ازدواج فى الاختصاص تأباه طبائع الأشياء ومقتضيات التنظيم الادارى للمصالح العامة . كما أنه اذا كان رئيس المصلحة المحلى يحجب بسلطته فى التأديب ، سلطة رئيس المصـلحة المركزى فى نطاق المحافظة فأولى أن تحجب السـلطة التأديبية للمحافظ ــ وهى سـلطة الوزير ــ لاختصاص رئيس المصلحة المركزى فى هذا الشأن ، وأنه اذا أناط التشريع بموظف ما اختصاصا معينا بنص صريح فلا يجوز لغيره أن يتصدى لهذا الاختصاص أو أن يحل فيه محل صاحبه الا بناء على حكم القانون (اصالة أو تفويضا) ، وليس فى القانون ما يجيز لرئيس المصلحة المركزى أية سلطة فى تأديب العاملين فى نطاق المحافظة (٢) .

---

(١) أ.ع ١٣٢٢ لسـنة ١٢ فى ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ .
ــ ج. فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٣ ب ٨٨ .
(٢) أ. ع. ١٣٢٢ لسـنة ١٢ فى ١٩٧٠/٢/٢١ ، س ١٥ ص ١٩٧ ب ٣٢ .
ــ أ.ع. ٨٠٣ لسـنة ١٣ فى ١٩٧١/٤/٣ ، ، س ١٦ ص ٢١٨ ب ٣٣ .
ــ ج. فى ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٣ ب ٨٨ .

وتطبيقا لذلك ، فقد حكم بأنه اذا أصدر السيد مدير عام مصلحة الأموال المقررة قرارا بمجازاة أحد موظفى فروع هذه المصلحة بالمحافظات فى ظل هذه التشريعات فان قراره فى هذا الشأن انما يكون قد صدر من غير مختص باصداره ويكون لذلك مشوبا بعيب جسيم ينحدر به الى حد اغتصاب السلطة وبالتالى يكون هذا القرار معدوما ولا يعدو القيمة المادية التى يجوز للقضاء الغاؤها فى أى وقت ولو بعد انقضاء ميعاد الطعن القانونى ، الأمر الذى لا محل معه لبحث شكل هذه الدعوى من ناحية المواعيد (١) .

كما أفتى مجلس الدولة بأن المراقب المالى بالمحافظة ، هو صاحب السلطة التأديبية على العاملين بالمراقبة المالية بالمحافظة ، فى الحدود المقررة لرؤساء المصالح . ولا اختصاص لمدير عام مصلحة الأموال المقررة بوزارة الخزانة فى هذا الشأن . كما لا يملك الأخير أن يعقب على القرار التأديبى الصادر من المراقب المالى بالمحافظة . لأن سلطة التعقيب على هذا القرار معقودة للمحافظ .

وفى هذا ، قالت الفتوى ان ممثل وزارة الخزانة فى مجلس المحافظة هو المراقب المالى بالمحافظة . وله بهذه المثابة ، سلطة تأديب موظفى القسم المالى فى الحدود المقررة قانونا لرؤساء المصالح . وهو يباشر هذه السلطة تحت اشراف المحافظ ، الذى يجوز له أن يعدل قرار المراقب المالى بالتشديد أو بالتخفيف ، وله أن يلغى هذا القرار — وتأسيسا على هذا ، فان القرارات التى يصدرها مدير مصلحة الأموال المقررة بوزارة الخزانة ، بتعديل القرارات التى يصدرها المراقب المالى بالمحافظة ، تعتبر صادرة من غير مختص (٢) .

---

(١) ق.أ. ١٨٤٨ لسنة ٢٠ فى ١٩٦٨/١١/٢ ، مجموعة الثلاث سنوات ، ص ٣٩٤ ب ٢٣١ .
— ق. أ. ٥٣٦ لسنة ٢٠ فى ١٩٦٨/١٢/١٨ ، مجموعة الثلاث سنوات ، ص ٤٤٨ ب ٢٥٦ .
(٢) فتوى ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة ، بمجلس الدولة ، رقم ٤٦٥٠ فى ١٩٦٥/٧/٢٩ ملف ٢٣٨/١/٧ .

١٥٥ — ملاحظة هامة : يهمنا أن نوضح أن الأحكام والفتاوى المشار اليها ، قد تحدثت عن اختصاص « رؤساء المصالح » ، ولم تتحدث عن غيرهم من شاغلى الوظائف العليا ٠

والسبب فى هذا ، هو أن هذه الأحكام والفتاوى ، قد صدرت فى ظل القوانين التىكانت تجعل الاختصاص التأديبى للوزير ، ولوكيل الوزارة ، ولرؤساء المصالح ، دون غيرهم ولو كانوا يشغلون وظائف عليا ٠

ثم صدر بعد ذلك ، القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والذى حل محل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، بنظام العاملين المدنيين بالدولة ٠ وقد نص المشرع فى كل منهما على عقد الاختصاص للوزير (أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة) ، وشاغلى الوظائف العليا كل فى دائرة اختصاصه ٠

ومن ثم فانه يستوى أن يكون شاغل الوظيفة العليا ، المعقود له الاختصاص التأديبى ، وكيل وزارة أو رئيس مصلحة ، أو غير ذلك من العاملين ٠

المطلب الثالث

مدى السلطة التاديبية ، المقررة لشاغلى الوظائف العليا بالمحافظة ، على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

١٥٦ — ان هذه السلطة التأديبية ، تستعمل فى الحدود وبالضوابط المقررة لشاغلى الوظائف العليا بالوزارات ٠

أى أن لكل منهم طبقا للمادة ٨٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، أن يمارس هذه السلطة ، فى حدود اختصاصاته ، فيجوز له أن يوقع على العامل جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة ، بحيث لا تزيد مدته فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما ٠

وللمحافظ ، بما له من سلطة التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة منهم ، طبقا للمادة ٨٢ سـالفة الذكر ، أن يحفظ التحقيق ، أو أن يلغى القرار الصادر بتوقيع الجزاء ، أو أن يعدله بالتشـديد أو التخفيف ، وله اذا ألغى الجزاء أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية • ويلزم أن يباشر المحافظ فيه السلطة ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغه بالقرار •

وسلطة المحافظ ، فى هذا الخصوص ، بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا فى المحافظة ، نظيرة لسلطة الوزير على أمثال هؤلاء بالوزارة •

ودرءا للتكرار ، فاننا نحيل فى تفصيل الحديث عن الاختصـاص التأديبى المقرر لشـاغلى الوظائف العليا بالمحافظة ••• الى ما سـبق أن أوضحناه بخصوص الاختصاص التأديبى لأمثالهم بالوزارات •

المطلب الرابع

الحكمة من اسناد السلطة التأديبية ، للرؤساء المحليين بالمحافظة دون الرؤساء المركزيين بالوزارات

١٥٧ — لا مراء فى أن ممارسة الرؤساء المحليين ، السلطات التأديبية على العـاملين الذين يشرفون عليهم بفروع الوزارات بالمحافظة ، كفيل بتحقيق الغاية من هذه السلطات ، وهى ضبط سير العمل فى المرافق التى تقوم عليها هـذه الوزارات فى النطاق المحلى • ومن ثم فلا يحتاج الأمر الى تدخل فى المجال ذاته ، من جانب الأجهزة المركزية بالوزارات ، لأن هذا التدخل يؤدى الى ازدواج السلطة فى مجال واحد مما يأباه التنظيم الادارى السليم — على النحو السابق بيانه — فضلا عن تعطيل السلطة التى نقلها المشرع الى الأجهزة المحلية [1] •

---

(١) ج• ف ١٩٦٦/٥/٤ ، س ٢٠ ص ٢٥٣ ب ٨٨ •

الباب الخامس

الاختصاص التأديبي والسلطات التاديبية بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تاديبهم تشريعات خاصة

١٥٨ ــ تقسيم البحث :

لقد اختص المشرع بعض طوائف العاملين ، بنظم خاصة فى شئونهم الوظيفية . ومن هذه الشئون ما يتعلق بتأديبهم .

ولهذا ، تسرى عليهم ــ فيما يتعلق بتأديبهم ــ النظم الخاصة بهم ، فيما نصت عليه هذه النظم .

ومن بين تلك الطوائف التى ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ، أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، وأعضاء هيئة الشرطة ، وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات ، وأعضاء الهيئات القضائية ، وغيرهم .

وسنتحدث فيما يلى ، عن الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية بالنسبة لكل من هذه الطوائف ، وذلك على النحو التالى :

الفصل الأول

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى

١٥٩ ـــ أنواع هذه السلطات التأديبية ، هى : السلطة التأديبية الرئاسية ، ومجلس التأديب • وسنتحدث عن كل منهما ، فيما يلى :

١٦٠ ـــ السلطة التأديبية الرئاسية ، بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى :

ان هذه السلطة التأديبية الرئاسية ، بالنسبة لهؤلاء الأعضاء ، تتركز فى وزير الخارجية دون غيره •

فان للوزير أن ينبه أى عضو فى السلكين الدبلوماسى والقنصلى الى ما يقع منه من مخالفات • ويكون التنبيه شفهيا أو كتابة • وذلك طبقا للمادة ٢٥ من قانون نظام السلكين الدبلوماسى والقنصلى الصادر بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٥٤ والتى تنص على أن : « لوزير الخارجية حق تنبيه أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى الى ما يقع منهم من مخالفات لواجباتهم أو مقتضيات وظيفتهم • ويكون التنبيه شفهيا أو كتابة • واذا تكررت المخالفات ، أو استمرت أقيمت الدعوى التأديبية (١) » •

---

(١) وفضلا عن هذا ، فان لوزير الخارجية ، أن يوقف العضو احتياطيا اذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك . وهذا الوقف ، ليس عقوبة ، وانما مجرد اجراء احتياطى . وقد تحدثت المادة ٢٦ من القانون المشار اليه ، عن التحقيق والسلطات المختصة بالأمر به ، والسلطة المختصة باجرائه .

كما نصت المادة ٢٨ على أن « **لرئيس بعثة التمثيل الدبلوماسى** عند وجود أسباب خطيرة وموجبة للاستعجال ، أن يوقف مؤقتا أى عضو من أعضاء البعثة الدبلوماسية أو القنصلية التابعين له ، على أن يخطر وزير الخارجية فى الحال بذلك . وللوزير الحق فى الغاء الايقاف أو مده مع مراعاة ما نصت عليه المادة السابقة » .

أما الاحالة الى المحاكمة التأديبية ، فيصدر القرار بها من وكيل وزارة الخارجية طبقا للمادة ٢٩ من القانون المذكور .

١٦١ — مجلس تأديب اعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى :

١ — تشكيل المجلس : لقد نصت المادة ٣٠ من القانون سالف الذكر ، على كيفية تشكيل هذا المجلس .

٢ — الاحالة الى مجلس التأديب المذكور ، واجراءات المحاكمة أمامه :

لقد أوضح المشرع فى المواد من ٢٩ الى ٤١ من القانون المذكور ، هذه الأمور التى نشير الى أهمها فيما يلى :

فقد نصت المادة ٢٩ من هذا القانون على أن : « يصدر القرار بالاحالة الى المحاكمة التأديبية من وكيل وزارة الخارجية متضمنا بيانا بالتهمة المنسوبة الى العضو . ويبلغ العضو بهذا القرار وبتاريخ الجلسة المحددة لمحاكمته .

ويكون الابلاغ بكتاب موصى عليه بعلم وصول ، قبل التاريخ المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوما على الأقل (١) » .

ونصت المادة ٣١ من القانون ، على أنه : « لا يكون انعقاد المجلس صحيحا الا اذا حضره جميع الأعضاء ، وتصدر قراراته بأغلبية الأصوات (٢) » .

= أما المادة ٢٧ فقد نصت على حق وزير الخارجية فى أن يوقف العضو عن العمل لصالح التحقيق . **وتضمنت هذه المادة أنه لا يجوز أن تزيد مدة الايقاف عن ثلاثة أشهر الا بقرار من مجلس التأديب .**

(١) والمسلم هو أن عدم الاخطار ، أو بطلانه ، يترتب عليه بطلان المحاكمة اذا لم يحضر المتهم . أما اذا حضر ، رغم عدم وصول الاخطار اليه ، فيكون من حقه اذا شاء أن يطلب أجلا للاطلاع واعداد دفاعه .

(٢) وهذا أصل مقرر ، بالنسبة لمجالس التأديب بصفة عامة ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك . وهو أصل قضائى مسلم أمام المحاكم التأديبية وغيرها من المحاكم .

ونصت المادة ٣٢ على أن « تكون جلسات المحاكمة التأديبية سرية » .

ونصت المادة ٣٣ على أنه : « فى حالة وجود سبب من أسباب التنحى المنصوص عليه فى قانون المرافعات ، بالنسبة الى رئيس المجلس أو أحد أعضائه ، وجب عليه التنحى عن نظر الدعوى التأديبية . وللعضو المحال الى المحاكمة حق طلب تنحيه » .

ونصت المادة ٣٥ على أن : « لمجلس التأديب أن يوقف العضو المحال الى المحاكمة التأديبية ، حتى تتم محاكمته ، اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك (١) » .

ونصت المادة ٣٦ على أنه : « لا يترتب على ايقاف العضو ، عدم صرف مرتبه ومرتباته الاضافية وبدل تمثيله وما يمنح له من مبالغ أخرى، ما لم يقرر مجلس التأديب خلاف ذلك (٢) » .

ونصت المادة ٣٤ على أن « للعضو المحال الى المحاكمة التأديبية فى جميع الأحوال أن يطلع على التحقيقات التى أجريت ، وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها . وله أن يأخذ صورة منها (٣) . كما له أن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفايته الى ملف الدعوى التأديبية » .

---

(١) هذا الوقف ، هو اجراء احتياطى ، اذا اقتضته المصلحة العامة ، بصفة عامة أو مصلحة التحقيق بصفة خاصة . وبالتالى فهو ليس عقوبة تأديبية .

(٢) وهذا على عكس ما نص عليه المشرع بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك العاملين بالقطاع العام ، اذ يترتب على وقف أحدهم احتياطيا ، وقف صرف نصف مرتبه من تاريخ وقفه . ويعرض الأمر فورا على المحكمة التأديبية لتقرر صرف أو عدم صرف هذا الجزء الموقوف صرفه .

(٣) وهذا ترديد لأصل عام مقرر فى المحاكمات بصفة عامة ، سواء كانت تأديبية أو جنائية .

ونصت المـادة ٣٧ على أن : « للعضو المحال الى المحاكمة أن يحضر جلسة المحاكمة ، وله أن يدافع عن نفسه كتابيا أو شفهيا (١). وله أن يوكل محاميا عنه » .

ونصت المـادة ٣٨ على أنه : « اذا لم يحضر العضو المحال الى المحاكمة التأديبية ، أو لم يوكل عنه محاميا ، جاز الحكم فى غيبته بعد التحقيق من صحة اعلانه (٢) » .

ونصت المـادة ٣٩ على أن : « تنقضى الدعوى التأديبية ، باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية ، وقبول وزير الخارجية لها (٣) » .

١٦٢ — العقوبات التى يجوز لمجلس التأديب ، أن يوقعها على اعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى :

لقد نصت المـادة ٤٠ من القانون المشار اليه ، على أن : « العقوبات التأديبية التى يوقعها مجلس التأديب ، هى :

١ — الانذار .

٢ — اللوم .

٣ — العزل من الوظيفة .

---

(١) وهذا أيضا من حقوق الدفاع ، التى يجب توفيرها ولو لم يرد نص صريح عليها . ويترتب على الاخلال بها ، بطلان المحاكمة .

(٢) وهذا مقرر ايضا أمام المحاكم التأديبية ، وهو أصل عام . فالحكم أو القرار يكون صحيحا ولو لم يحضر المتهم ، ما دام أن الهيئة التأديبية قد تحققت من صحة اخطار المتهم للحضور وأنه لم يقدم عذرا يبرر غيابه .

(٣) وهذا مقرر أيضا بالنسبة لبعض الهيئات الأخرى ، كأعضاء الهيئات القضائية . فقد نصت المـادة ١٠٤ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ على أن : « تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة القاضى أو احالته الى المعاش — ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية او المدنية الناشئة عن نفس الواقعة » .

٤ ـ العزل من الوظيفـة ، مع الحرمان من كل أو بعض المعـاش أو المكافأة » .

١٦٣ ـ خصائص قرار مجلس التاديب المذكور ، وما يجب أن يتوافر فى هـذا القـرار :

لقد نصت على ذلك ، المـادة ٤١ من القانون سالف الذكر ، حيث قضت بأن : « يكون حكم مجلس التأديب نهائيا . ويجب أن يشـتمل على الأسباب التى بنى عليها ، وأن يوقعه الرئيس وجميع الأعضـاء ، وأن ينطق به فى جلسة سرية (١) » .

---

(١) وهذا عكس الحال ، بالنسبة لأحكام المحاكم التاديبية : ذلك أنه وأن كانت جلسات المحاكمة أمام هـذه المحاكم ، سرية ، الا أنه يلزم لصحة الحكم أن يكون فى جلسة علنية طبقا للقانون .

وقد استوجب المشرع أن يكون النطق بالأحكام ـ فضلا عن اجراءات المحاكمـة أمام مجلس تأديب أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصـلى ـ سريا ـ وذلك بالنظر الى حساسية مراكز هؤلاء الأعضاء داخليا وخارجيا ، الأمر الذى اقتضى عدم علانيـة هـذه الاجراءات أو الأحكام .

الفصل الثانى

النظـام التأديبى ، والسلطات التأديبية بالنسبة لهيئة الشرطة

١٦٤ ـ تقسيم البحث : سنتحدث فى هـذا الخصوص ، عن الأمور التـالية :

١ ـ الجزاءات التى يجوز توقيعها على ضباط الشرطة .

٢ ـ أنواع السلطات التأديبية لضباط الشرطة .

٣ ـ السلطة التأديبية الرئاسية لضباط الشرطة .

٤ ـ مجالس التأديب بالنسبة لضباط الشرطة .

٥ ـ قواعد عامة فيما يتعلق بتأديب ضباط الشرطة .

١٦٥ ـ الجزاءات التى توقع على ضباط الشرطة :

لقد حددت المـادة ٤٨ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ فى شـأن هيئة الشرطة ، هذه الجزاءات ، حيث نصت على أن : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على الضباط هى :

١ ـ الانـذار .

٢ ـ الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة . ولايجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا . وتحسب مدة الخصم ، بالنسبة لاستحقاق المرتب الأساسى وحـده .

٣ ـ تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٤ ـ الحرمان من العـلاوة .

٥ ـ الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر • ويشمل المرتب ما يلحقه من بدلات ثابتة •

٦ ـ العزل من الوظيفة ، مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة فى حدود الربع •

اما الجزاءات التى يجوز توقيعها على طائفة الضباط من رتبة لواء فما فوقها ، فقد حددتها المادة ٦٢ من القانون ، وهى :

١ ـ التنبيه •

٢ ـ اللوم •

٣ ـ الاحالة الى المعاش •

٤ ـ العزل من الوظيفة ، مع الحرمان من المعاش فى حدود الربع [١]•

اما بخصوص العقوبات التى يجوز توقيعها على الضباط الذين انتهت خدمتهم :

فقد نصت عليها المادة ٥٦ من القانون ، وهى :

١ ـ غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ، ولا تجاوز المرتب الاجمالى الذى كان الضابط يتقاضاه فى الشهر وقت وقوع المخالفة •

٢ ـ الحرمان من المعاش مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر •

ويستوفى المبلغ فى الحالتين بالخصم من معاش الضباط فى حدود الربع شهريا أو من المكافأة أو المال المدخر ان وجد ، أو بطريق الحجز الادارى •

٣ ـ الحرمان من بعض المعاش ، فيما لا يجاوز الربع ، للمدة التى يحددها قرار توقيع العقوبة ، أو الحرمان من المكافأة بما لايجاوز الربع•

---

(١) ان هذه الجزاءات الأربعة التى يجوز توقيعها على كبار الضباط من رتبة لواء فما فوقها ، هى نظيرة للجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على كبار العاملين المدنيين بالدولة ، أى شاغلى الوظائف العليا ، وذلك طبقا للمادة ٥٧ من نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، وطبقا للمادة ٨٠ من نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •

١٦٦ — السلطات التاديبية ، بالنسبة لضباط الشرطة :

يبين من استظهار القانون سالف الذكر ، أن السلطات التأديبية لهؤلاء الضباط ، هى :

١ — السلطة التأديبية الرئاسية ٠

٢ — مجالس التأديب ٠

وسنتحدث عن كل من هاتين السلطتين ، على النحو التالى :

١٦٧ — السلطة التاديبية الرئاسية بالنسبة للضباط ، هى :

١ — وزير الداخلية : وله كأى وزير ، اختصاصان تأديبيان هما : اختصاص تأديبى مبتدأ ، واختصاص تأديبى تعقيبى (١) ٠

٢ — مساعد الوزير ، ورئيس المصلحة المختصة ٠

وسنتحدث فيما يلى ، عن الاختصاص التأديبى المبتدأ ، للوزير ومساعده ورئيس المصلحة المختصة — ثم نقفى بالحديث عن الاختصاص التعقيبى للوزير ٠

السلطة التاديبية المبتداة ، لوزير الداخلية ومساعده ، ورئيس المصلحة ، بالنسبة للضباط :

لقد نصت المادة ٤٩ من القانون المذكور على أن : « للوزير ، ولمساعد الوزير المختص ، ولرئيس المصلحة ومن فى حكمه ، أن يوقع على الضباط — حتى رتبة عقيد — عقوبة الانذار ، وعقوبة الخصم لمدة لاتجاوز ثلاثين يوما فى السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة فى المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما ٠

(١) سبق أن أوضحنا فى معرض الحديث عن السلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، المقصود بالاختصاص التأديبى المبتدأ ، والاختصاص التعقيبى فيرجع اليه ٠

وللوزير ، ولمساعد الوزير المختص ، مجازاة الضابط من رتبة عميد بعقوبة الانذار » .

ويبين من هـذا ، أن المشرع ، قـد ميز بين ثلاث فئات من الضباط ، فيما يتعلق باختصاص السلطات الرئاسية بتأديبهم ، وذلك على الوجـه الآتى :

١ ـ الضباط من رتبة ملازم حتى عقيد : وهؤلاء يجوز لكل من الوزير ، ومساعد الوزير المختص ، ورئيس المصلحة ومن فى حكمه ، أن يوقع عليهم عقوبة الانذار ، أو الخصم من المرتب على النحو المحـدد بالنص السـابق .

ويلاحظ أن وزير الداخلية ذاته ، لا يملك أن يوقع عقوبة الخصم من المرتب على الضابط الا فى حدود ثلاثين يوما فى السـنة الواحدة ، وبما لا يزيد على ١٥ يوما فى المرة الواحدة ، فى حين أنه يملك بالنسـبة للعاملين المدنيين بالوزارة أن يوقع عليهم عقوبة الخصم بما لا يجاوز ستين يوما فى السـنة ، بل ويجوز له أن يوقع هـذه العقوبة دفعة واحدة أو على دفعـات .

٢ ـ الضباط من رتبة عميد : ويختص الوزير ، ومساعده المختص ، أن يوقع عليهم عقوبة الانذار ... ويلاحظ أن الانذار هو العقـوبة الوحيدة التى يجوز توقيعها عليهم بمعرفة هذه السلطة الرئاسية .

ومن الناحية الأخرى ، لايختص رئيس المصلحة أو من فى حكمه :أن يوقع عليهم أية عقوبة تأديبية . وان كان يملك ذلك بالنسبة لمن هم دونهم من الضباط ، وفقا لمـا أسلفناه .

٣ ـ الضباط من رتبة لواء : لا تملك السلطة الرئاسية ، توقيع أى جزاء تأديبى عليهم ، بل الاختصاص معقود لمجالس التأديب على التفصيل الذى سـنراه .

السلطة التعقيبية لوزير الداخلية ، على القرارات التأديبية الصادرة من مرءوسيه بالنسبة للضباط :

للوزير أن يعدل العقوبة الموقعة من مرءوسيه ، فيخففها أو يشددها • وله أن يلغيها ويحفظ الموضوع لعدم المخالفة أولعدم الأهمية أو غيرذلك من أسباب الحفظ • كما له أن يلغى قرار العقوبة ، ويحيل الضابط المتهم الى مجلس التأديب على أساس أن الوزير يرى أن المخالفة تستأهل عقوبة أشد مما يختص هو بتوقيعه من العقوبات •

وقد نصت على ذلك ، الفقرة الثالثة من المادة ٤٩ من القانون سالف الذكر ، حيث قالت : « وللوزير كذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ اصدار قرارات توقيع الجزاء من رئيس المصلحة أو من مساعد الوزير ، تعديل العقوبة بتشديدها أو خفضها ، أو بالغاء العقوبة مع حفظ الموضوع أو مع احالة الضابط الى مجلس التأديب » •

ونحيل فى تفصيل هذه السلطة التعقيبية للوزير ، وضوابطها وآثارها ، الى ما سبق أن فصلناه لدى الحديث عن السلطة التعقيبية للوزراء — بصفة عامة — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة •

١٦٨ — مجالس التأديب ، بالنسبة لضباط الشرطة :

ان هذه المجالس ، ثلاثة أنواع وهى :

١ — مجلس التأديب ، للضباط عدا من هم فى رتبة لواء فما فوقها •

٢ — مجلس التأديب الاستئنافى •

وسنتحدث عن كل منها ، على النحو التالى :

اولا : مجلس التأديب لمحاكمة الضباط ، عدا من هم فى رتبة لواء فما فوقها :

١ — تشكيله : يتم هذا التشكيل طبقا للمادة ٥٧ من القانون المشار اليه والتى تنص على أن : « يتولى محاكمة الضباط — عدا من هم

فى رتبة لواء — مجلس يشكل من اثنين من بين رؤساء المصالح ومن فى حكمهم يختارهم وزير الداخلية سنويا بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، ومن مستشار مساعد من ادارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة. ويرأس المجلس أقدم رؤساء المصالح رتبة . ويصدر قرار تشكيل المجلس قبل أول أكتوبر من كل سنة . ويتضمن اختيار عضوين احتياطيين .

فاذا قام بأحد الأعضاء سبب من أسباب التنحى المنصوص عليها فى قانون المرافعات ، وجب عليه التنحى عن نظر الدعوى ، وللضابط المحال الى المحاكمة طلب تنحيه (١) .

ويمثل الادعاء أمام المجلس عضو من الادارة العامة للتفتيش » .

٢ — الاحالة للمحاكمة أمام هذا المجلس ، واجراءات المحاكمة :

لقد نصت على ذلك ، المادتان ٥٨ و ٥٩ من القانون المذكور .

فأوضحت المادة ٥٨ أن قرار الاحالة يصدر من الوزير أو مساعده ويتضمن قرار الاحالة بيانا بالتهم المنسوبة الى الضابط . ويحدد رئيس المجلس موعد جلسة المحاكمة . ويخطر الضابط بقرار الاحالة وبتاريخ الجلسة قبل الجلسة بخمسة عشر يوما على الأقل (٢) ، كما يخطر مدير الادارة العامة للتفتيش فى نفس الميعاد .

وللضابط المحال ، أن يطلع على التحقيقات التى أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها . وله أن يأخذ صورة منها . كما له أن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفايته أو أية أوراق أخرى الى ملف الدعوى التأديبية (المادة ٥٨) .

---

(١) صلاحية عضو الهيئة التأديبية — سواء كانت مجلس تأديب ، أو محكمة تأديبية — أصل عام يجب التزامه .

(٢) ويكون اخطار الضابط بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ، أو عن طريق رياسته مع توقيعه على الاخطار بالعلم (المادة ٥٨ من القانون المذكور) .

وللضابط المحال أن يحضر جلسات المحاكمة ، وأن يقدم دفاعه شفهيا أو كتابة . وله أن يوكل محاميا عنه .

ويجوز له أن يختار من بين ضباط الشرطة من يتولى الدفاع عنه (المادة ٥٨) .

فاذا لم يحضر الضابط المحال ، أمام المجلس رغم اعلانه — جاز للمجلس محاكمته غيابيا (المادة ٥٨) .

٣ — ما يقضى به المجلس المذكور :

له أن يقضى بالبراءة أو أن يوقع أيا من العقوبات التأديبية المنصوص عليها فى المادة ٤٨ من هذا القانون .

واذا قضى بعزل الضابط من الخدمة اعتبر — بمجرد صدور القرار، والى أن يصبح نهائيا — موقوفا عن عمله ، وصرف اليه نصف مرتبه (المادة ٦٠ من القانون) (١) .

ثانيا : مجلس التأديب الاستئنافى :

١ — تشكيله : يتم ذلك طبقا للمادة ٦١ من القانون سالف الذكر، والتى تنص على أن : « يشكل مجلس التأديب الاستئنافى برياسة مساعد أول وزير الداخلية ، وعضوية مستشار الدولة لوزارة الداخلية والمحامى العام .

وتسرى على أعضاء المجلس أحكام التنحى المبينة فى المادة ٥٧ من القانون . فاذا قام برئيس المجلس مانع ، حل محله أقدم مساعدى الوزير ثم من يليه . أما اذا قام المانع بأحد العضوين الآخرين ، ندبت الجهة التى يتبعها بدلا منه فى نفس درجته .

---

(١) فاذا استأنف القرار ، فان المجلس الاستئنافى — اذا قضى بغير العزل — أن يفصل فى أمر نصف المرتب الموقوف صرفه عن المدة التى اعتبر فيها الضابط موقوفا ، وذلك اما بصرف هذا النصف اليه أو بحرمانه منه كله أو بعضه .

ويمثل الادعاء أمام المجلس ، مدير الادارة العامة للتفتيش أو وكيله » .

٢ ـ اختصاص هذا المجلس : يختص بنظر طعون الاستئناف التى ترفع اليه بخصوص القرارات الصادرة من مجلس تأديب الضباط المنصوص عليه فى المادة ٥٧ من هذا القانون والسابق التحدث عنها .

٣ ـ كيفية رفع الاستئناف : طبقا للمادة ٦٠ من القانون المذكور يرفع الاستئناف بتقرير يقدمه الضابط كتابة الى مساعد الوزير المختص خلال ثلاثين يوما من تاريخ ابلاغه بالقرار مسببا . وعليه ابلاغ هذا التقرير الى مجلس التأديب الاستئنافى خلال خمسة عشر يوما .

كما يجوز أن يكون الاستئناف من جانب الوزارة . ويتم ذلك بقرار مسبب من الوزير ، خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدور قرار مجلس التأديب المراد استئنافه (المادة ٦٠) .

٣ ـ الاجراءات أمام مجلس التأديب الاستئنافى : نصت على ذلك المادة ٦٠ من القانون ، حيث قضت بأن يتبع فى هذا الشأن أحكام المادتين ٥٨ و ٥٩ من القانون السابق الاشارة اليهما .

٤ ـ ما يقضى به مجلس التأديب الاستئنافى : لا يجوز له أن يشدد العقوبة ، اذا كان الاستئناف مرفوعا من الضابط وحده .

أما اذا كان الاستئناف مرفوعا من الوزارة ، أو منها ومن الضابط فان لهذا المجلس أن يقضى بما يراه ، فله أن يقضى بالبراءة وله اذا قضى بالادانة أن يوقع ذات العقوبة أو عقوبة أخرى أخف أو أشد .

ثالثا : مجلس التأديب الأعلى ، لضباط الشرطة :

١ ـ اختصاصه : يختص هذا المجلس بمحاكمة ضباط الشرطة من رتبة لواء فما فوقها (المادة ٦٢ من القانون) .

٢ ـ تشكيله : يشكل طبقا للمادة ٦٢ من القانون على النحو الآتى :

رئيس محكمة استئناف القاهرة ... رئيسا

وبعضوية كل من النائب العام ، وأحد مساعدى وزير الداخلية ، يختاره وزير الداخلية ، ومستشار الدولة لوزارة الداخلية ، ومندوب يختاره المجلس الأعلى للشرطة من بين أعضائه .

وتراعى أحكام التنحى المبينة فى المادة ٥٧ من هذا القانون . ومن يقم به مانع تخطر الجهة التابع لها لتختار بدلا منه .

ويمثل الادعاء أمام المجلس ، مدير الادارة العامة للتفتيش .

٣ ـ الاحالة الى هذا المجلس الأعلى وقواعد المحاكمة امامه :

لقد أوضحت ذلك المادة ٦٣ من القانون المذكور ، حيث نصت على الآتى :

(أ) تكون الاحالة الى هذا المجلس التأديبى الأعلى بقرار من وزير الداخلية . ويشمل هذا القرار بيانا كافيا بأوجه الاتهام .

(ب) يخطر بهذا القرار ، الضابط المحال ، وذلك على الوجه وفى الميعاد الموضحين فى المادة ٥٨ من القانون المذكور . أى يخطر الضابط بهذا القرار وبتاريخ الجلسة المحددة للمحاكمة ، قبل هذه الجلسة بخمسة عشر يوما على الأقل .

(جـ) تسرى القواعد المنصوص عليها فى المادتين ٥٨ و ٥٩ من هذا القانون ، أمام المجلس المذكور . وقد سبق ذكر هذه القواعد ، فى معرض الحديث عن مجلس التأديب الخاص بالضباط الذين هم أدنى من مرتبة اللواء .

٤ ـ العقوبات التأديبية التى يجوز لمجلس التأديب الأعلى للشرطة توقيعها ، هى طبقا للمادة ٦٢ من القانون المذكور :

(أ) التنبيــه .

(ب) اللـــوم .

(جـ) الاحالة الى المعاش .

(د) العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش فى حدود الربع .

١٦٩ — قواعد عامة ، فيما يتعلق بتأديب ضباط الشرطة :

١ — لا تجوز ترقية ضابط محال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية، أو موقوف عن العمل ، فى مدة الاحالة أو الوقف ، وذلك طبقا للمــادة ٦٤ من القانون سالف الذكر ، والتى تنص على أنه : « لا تجوز ترقيــة ضابط محال الى المحكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل ، فى مدة الاحالة أو الوقف . وفى هذه الحالة تحجز للضابط لمدة سنة . فاذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو عوقب بالانذار أو بعقوبة الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل لمدة لا تجــاوز خمسة أيام فى الحالتين ، وجب عند ترقيته حساب أقدميته فى الرتبة المرقى اليها ومنحه مرتبها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية » .

٢ — آثار توقيع عقوبة على ضابط الشرطة بالنسبة لترقيته : لقد نصت المــادة ٦٥ من القانون المذكور ، على أنه : « لا يجــوز النظر فى ترقية ضابط وقعت عليه عقوبة الوقف عن العمــل طوال مدة الوقف . ولا تقل مدة الحرمان من الترقية عن ثلاثة أشهر .

فاذا عوقب بتأجيل العلاوة أو الحرمان منها ، لا تجوز الترقية مدة التأجيل أو الحرمان .

وتحسب فترات التأجيل هذه من تاريخ صيرورة قرار توقيع العقوبة نهائيا ، ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

واذا حل على الضابط ، الدور فى الترقية ، خلال المدة المترتبة على عقوبة تأجيل العلاوة أو عقـوبة الوقف بما لا يزيد على ثلاثة أشـهر ، حجزت له رتبة حتى انقضاء مدة التأجيل ، وتحتسب أقدميته عند ترقيته من التاريخ الذى كانت تتم فيه الترقية عند حلول دوره ، دون صـرفه فـروق » •

٣ — محو العقوبات التاديبية الموقعة على ضباط الشرطة :

لقد نصت المـادة ٦٦ من القانون المشـار اليه على أن : « تمحى العقوبات التأديبية التى توقع على الضباط بانقضاء الفترات التالية :

١ — سنة فى حالة الانذار والتنبيه واللوم والخصم من المرتب ، مدة لا تجاوز خمسة أيام •

٢ — سنتين فى حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد على خمسـة أيام •

٣ — ثلاث سنوات فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها •

٤ — أربع سنوات بالنسبة الى العقوبات الأخرى ، عدا عقـوبتى الفصل والاحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبى •

ويتم المحو بقرار من المجلس الأعلى للشرطة اذا تبين له أن سلوك الضـابط وعمله منذ توقيع الجزاء مرضـيان ، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه •

ويترتب على محو الجزاء ، اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التى تترتب نتيجة له • وترفع أوراق العقوبة وكل اشارة اليها وما يتعلق بها من ملف خدمة الضابط » •

الفصل الثالث

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للعاملين بالجامعات

١٧٠ ــ تقسيم البحث : سنتناول دراسة هذا الموضوع ، فى ثلاثة مباحث ، هى :

المبحث الأول : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات .

المبحث الثانى : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للمدرسين والمعيدين .

المبحث الثالث : الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئات التدريس .

المبحث الأول

الاختصاص التأديبي ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات

١٧١ ــ سنتحدث فى هذا الشأن ، عن الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها عليهم ، ثم نرى السلطات التأديبية الخاصة بهم ، واختصاص كل من هذه السلطات .

١٧٢ ــ الجزاءات التى يجوز توقيعها عليهم :

لقد نصت المادة ١١٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن : « الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس هى :

١ ـ التنبيه .

٢ ـ اللوم .

٣ ـ اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة ، أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما فى حكمها لمدة سنتين على الأكثر .

٤ ـ العزل من الوظيفة ، مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة .

٥ ـ العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة ، وذلك فى حدود الربع .

وكل فعل يزرى بشرف عضو هيئة التدريس أو من شأنه أن يمس نزاهته أو فيه مخالفة لنص (١) المادة (١٣٠) يكون جزاؤه العزل .

ولا يجوز فى جميع الأحوال ، عزل عضو هيئة التدريس الا بحكم من مجلس التأديب » .

١٧٣ ـ السلطات التأديبية المختصة بتأديب أعضاء هيئات التدريس:

١ ـ رئيس الجامعة .

٢ ـ مجلس التأديب .

١٧٤ ـ مدى اختصاص رئيس الجامعة بتأديب أعضاء هيئات التدريس :

١ ـ لقد نصت على ذلك ، المادة ١١٢ من القانون سالف الذكر، بقولها : « لرئيس الجامعة توقيع عقوبتى التنبيه واللوم المنصوص عليها فى المادة (١١٠) على أعضاء هيئة التدريس الذين يخلون بواجباتهم أو بمقتضيات وظائفهم ، وذلك بعد سماع أقوالهم وتحقيق دفاعهم ، ويكون قراره فى ذلك مسببا ونهائيا ... » .

---

(١) المادة ١٠٣ من القانون المذكور تنص على أن : « لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس ، اعطاء دروس خصوصية بمقابل أو غير مقابل » .

ومن هذا يبين أن الاختصاص التأديبى لرئيس الجامعة ، بالنسبة لأعضاء هيئات التدريس ، ينحصر فى توقيع عقوبة التنبيه أو اللوم .

٢ — ان رئيس الجامعة يملك — فضلا عن تلك السلطة التأديبية المتعلقة بتوقيع عقوبة التنبيه أو اللوم — سلطات أخرى تتعلق بالتحقيق والوقف عن العمل ، والاحالة الى المحاكمة التأديبية ، وذلك على الوجه التالى :

(أ) بالنسبة للتحقيق مع أعضاء هيئة التدريس : ان رئيس الجامعة هو الذى يأمر بالتحقيق معهم ، وذلك طبقا للمادة ١٠٥ من القانون المذكور — المعدلة بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٣ — والتى تنص على أن : « يكلف رئيس الجامعة ، أحد أعضاء هيئة التدريس فى كلية الحقوق بالجامعة ، أو باحدى كليات الحقوق اذا لم توجد بالجامعة كلية للحقوق ، بمباشرة التحقيق فيما نسب الى عضو هيئة التدريس . ويجب ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق عن درجة من يجرى التحقيق معه . ويقدم عن التحقيق تقرير الى رئيس الجامعة ولوزير التعليم العالى أن يطلب ابلاغه هذا التقرير (١) » .

(ب) بالنسبة للوقف عن العمل : لرئيس الجامعة ، أن يوقف أى عضو من أعضاء هيئة التدريس عن عمله احتياطيا —

(١) كان نص هذه المادة قبل تعديلها ، هو الآتى : « يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس فى كلية الحقوق من درجة لا تقل عن درجة من يجرى التحقيق معه ، بمباشرة التحقيق فيما ينسب الى عضو هيئة التدريس ، أو يطلب الى النيابة الادارية مباشرة هذا التحقيق . ويقدم عن التحقيق تقرير الى رئيس الجامعة . ولوزير التعليم العالى ، أن يطلب ابلاغه هذا التقرير » .

وظاهر أن التعديل الذى ورد على هذا النص ، حسبما ذكرنا بالمتن ، هو أن المشرع جعل اجراء التحقيق مقصورا على أساتذة كليات الحقوق ، دون النيابة الادارية . وبالتالى فلا يجوز لرئيس الجامعة أن يطلب من النيابة المذكورة أن تجرى التحقيق مع أى عضو من أعضاء هيئات التدريس .

اذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك — ولا يجوز مدها الا بقرار من مجلس التأديب .

ويترتب على وقف عضو هيئة التدريس عن عمله ، وقف صرف ربع مرتبه ابتداء من تاريخ الوقف ما لم يقرر مجلس التأديب صرف كامل المرتب . واذا لم يرفع الأمر الى مجلس التأديب خلال شهر من تاريخ الوقف ، يصرف كامل المرتب الى أن يقرر المجلس غير ذلك ... الخ — وذلك طبقا للمادة ١٠٦ من القانون المذكور .

(ج) التصرف فى التحقيق : رئيس الجامعة هو المختص بالتصرف فى التحقيق . فله أن يحفظ التحقيق . كما له أن يوقع على العضو المدان ، عقوبة التنبيه أو اللوم ، وله أن يأمر باحالته الى مجلس التأديب اذا رأى محلا لذلك ، بأن تكون المخالفة تستأهل جزاء أشد من التنبيه أو اللوم ، وذلك طبقا للمادة ١٠٥ من القانون سالف الذكر .

١٧٥ — مجلس تأديب اعضاء هيئة التدريس بالجامعة :

سنتحدث فى هذا الشأن ، عن تشكيل المجلس المذكور ، وطبيعته ، ثم عن الاحالة اليه وعن اجراءات المحاكمة أمامه . وذلك على النحو التالى :

١٧٦ — تشكيل مجلس التأديب :

لقد نصت المادة ١٠٩ من القانون المذكور على أن : « تكون مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس ، أمام مجلس تأديب يشكل من :

(أ) أحد نواب رئيس الجامعة ، يعينه مجلس الجامعة سنويا . . . . رئيسا

(ب) أستاذ من كلية الحقوق ، أو أحد أساتذة كلية الحقوق فى الجامعة التى ليس بها كلية للحقوق ، يعينه مجلس الجامعة سنويا • | عضوان
(ج) مستشار من مجلس الدولة ، يندب سنويا |

وفى حالة الغياب أو المانع ، يحل النائب الآخر لرئيس الجامعة ، ثم أقدم العمداء ثم من يليه فى الأقدمية منهم ، محل الرئيس » •

ولا يلزم لصحة تشكيل هذا المجلس التأديبى — شأنه فى هذا ، شأن مجالس التأديب الأخرى — أن يحضره عضو من النيابة الادارية •

وقد أثير هذا الموضوع ، أمام القضاء — ذلك أن أحد أعضاء هيئة التدريس باحدى الجامعات ، أحيل الى مجلس التأديب الخاص بهؤلاء الأعضاء وأصدر المجلس قراره بادانته •• فطعن فى هذا القرار ، أمام المحكمة الادارية العليا ، ونعى على القرار المذكور بالبطلان لعدم اشتراك ممثل للنيابة الادارية فى الهيئة التى أصدرت هذا القرار • واستند فى ذلك الى أن المادة ٨٠ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الجامعات نصت فى فقرتها الأخيرة على أن « تسرى بالنسبة للمحاكمة أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه على أن تراعى بالنسبة للتحقيق والاحالة الى مجلس التأديب أحكام المادة ٧٦ من هذا القانون » • ومن ثم كان يتعين أن يتولى الادعاء أمام مجلس التأدبب عضو من النيابة الادارية •

وقد ردت المحكمة الادارية العليا ، على ذلك بأن النعى على الحكم بالبطلان بمقولة ان ممثل النيابة الادارية لم يشترك فى الهيئة التى أصدرت القرار المطعون فيه ، مردود عليه بأن تشكيل مجلس التأديب كما ورد فى المادة ١٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥١ بشأن تنظيم الجامعات لم يتضمن ما يفيد ضرورة اشراك عضو النيابة الادارية فى مجلس التأديب ، واقتصر القانون على أن تكون الاحالة الى مجلس

التأديب من مدير الجامعة [1] .

وهذا المبدأ يسرى أيضا فى ظل القانون الحالى بتنظيم الجامعات ، وهو القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .

كما أوضحنا أن هذا المبدأ يسرى كذلك ، بالنسبة لمجالس التأديب الأخرى ، ما دام لا يوجد نص خاص بأى من هذه المجالس يقضى بحضور عضو من النيابة الادارية أمام مجلس التأديب .

١٧٧ — طبيعة مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وطبيعة ما يصدره هذا المجلس :

لقد قالت المحكمة الادارية العليا ، بأن المشرع قد اعتبر هذا المجلس بمثابة المحكمة التأديبية ، وأضفى المشرع على قراراته وصف الأحكام .

وهذا ماقضت به المحكمة الادارية العليا ، حيث قالت : « ان قانون مجلس الدولة الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد نص على أن المحاكم التأديبية فرع من القسم القضائى بالمجلس ، وخولها الاختصاص بالفصل فى الدعاوى التأديبية المنصوص عليها فى هذا القانون . ثم صدر بعد ذلك ، القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم الجامعات ، وتضمن فى المواد من ١٠٥ الى ١١٢ منه قواعد خاصة تنظم التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس وطريقة محاكمتهم تأديبيا ، وتوقيع الجزاءات التى عينها ، والسلطة المختصة بتوقيعها : فنص فى المادة ١٠٩ على أن تكون مساءلة جميع أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس التأديب ، تشكل برئاسة أحد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنويا ، وعضوية أستاذ من كلية الحقوق يعينه مجلس الجامعة سنويا ، ومستشار من مجلس الدولة يندب سنويا ، وأن تسرى بالنسبة الى المساءلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية المنصوص عليها فى قانون

---

(١) أ.ع ٤٧ لسنة ٩ فى ١٩٧٠/١٢/٥ ، س ١٦ ص ٤٣ ب ٧٥ .

مجلس الدولة . وأشارت المـادة ١١٠ الى أنه لا يجوز عزل عضو هيئة التدريس الا بحكم من مجلس التأديب . ومفاد هذا ، أن المشرع — لاعتبارات قدرها بالنسـبة لأوضاع الجامعات — قد أفرد نظاما خاصا لتأديب أعضاء هيئات التدريس بها ، اعتبر بمقتضـاه مجلس التـأديب المذكور بمثابة المحكمة التأديبية (١) ، اذ أخضعه بالنسـبة الى مساءلة أعضاء هيئة التدريس أمامه للقواعد الخاصـة بالمحاكمة أمام المحـاكم التأديبية ، وأضفى على قراراته وصف الأحكام ، وذلك فى حين نص على أن عزل عضـو هيئة التدريس لا يجوز الا بحكم من مجلس التأديب ، واذ ناط المشرع بمجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أداء وظيفة المحكمة التأديبية ، وشبه قراراته بالأحكام . لذلك ، فان الطعن فى هذه القرارات لا يكون الا أمام المحكمة الادارية العليا » (٢) .

١٧٨ — الاحالة الى مجلس التأديب المذكور ، واجراءات المحاكمـة امامه :

(أ) تتم الاحالة الى هذا المجلس ، بقرار من رئيس الجامعة ، وفقا للمادة ١٠٥ من القانون المذكور .

(ب) اخطار المحال الى المحاكمة ، بذلك ، وبالجلسـة المحـددة للمحاكمة : —

لقد نصت المـادة ١٠٧ من القانون سالف الذكر على أن: يُعلم رئيس الجامعة ، عضـو هيئة التدريس المحـال الى مجلس التأديب ، ببيان التهم الموجهة اليه وبصورة من تقرير التحقيق ، وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول قبل الجلسة المعينة للمحاكمة بعشرين يوما على الأقل » .

(١) يلاحظ أن المحكمة ، قـد أوردت — مع ذلك — فى ذات هـذا الحكم ، قولهـا أن مجالس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، وان اعتبرت بمثابة محاكم تأديبية ، الا أنها فى الواقع من الأمر ليست كذلك ، كما أن أعضاءها ليسوا قضاة ، ومن ثم يمتنع الأخذ باجراءات رد القضاة أمام هـذه المجالس .

(٢) أ.ع ١٠٦٧ و ١١٨٥ لسنة ٢٠ فى ١٩٧٥/٦/٢٨ .

(جـ) حق العضو المحال الى المحاكمة ، فى الاطلاع على التحقيقات :

لقد نصت المـادة ١٠٨ من القانون على أن : لعضو هيئة التدريس المحال الى مجلس التأديب ، الاطلاع على التحقيقات التى أجريت ، وذلك فى الأيام التى يعينها له رئيس الجامعة ٠

(د) قواعد المحاكمة أمام مجلس التأديب المذكور :

لقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة ١٠٩ من هذا القانون، على أن تسرى بالنسبة لمساءلة أعضـاء هيئة التدريس أمام مجلس التأديب ، القواعد الخاصة بالمحاكمة التأديبية المنصوص عليها فى قانون مجلس الدولة (١) ٠ وقد سبق أن أشرنا الى هـذا ٠

(هـ) سلطة مجلس التأديب فيما يتعلق بنتيجة المحاكمة : انه يقدر مدى توافر أركان المخالفة وقيامها ، أو عدم قيامها ٠ وبالتالى فهو يقضى بالادانة أو بالبراءة ، بحسب الأحوال ٠

وفى حالة الادانة ، فان مجلس التأديب ، يملك أن يوقـع آيا من العقوبات المنصوص عليها فى المـادة ١١٠ من القانون سـالف الذكر ٠ فهو يقدر العقوبة التى يراها ملائمة للمخالفة أو المخالفات الثابتة فى حق عضو هيئة التدريس المتهم ٠

---

(١) ان هذا النص معيب ، وذلك لأن القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية لم ينص عليها فى قانون مجلس الدولة فحسب ، وانما نص عليها أيضا وأساسا فى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكم التأديبية ، وذلك فضلا عن الأصول العـامة التى تحكم المحاكمات بصفة خاصة ٠

ولهـذا ، فان المساءلة أمام مجلس تأديب أعضاء هيئـة التدريس بالجامعة ، تسرى عليها أساسا — وبصفة خاصة — النصوص الخاصـة بذلك والواردة فى قانون تنظيم الجـامعات ٠ فاذا لم يوجد نص ، فتسرى القواعد العامة الواردة فى القوانين سالفة الذكر وغيرها من القـواعد والأصول المقـررة فى هـذا الشأن ٠

ولكن السلطة التقديرية لمجلس التأديب ، واختيار العقوبة المناسبة تنحسر وتضحى سلطة مقيدة،وذلك في حالة ماإذا كان عضو هيئة التدريس قد ارتكب فعلا يزرى بشرفه ، أو من شأنه أن يمس نزاهته ، أو قام باعطاء دروس خصوصية بمقابل أو بغير مقابل ... ذلك أن المشرع حدد فى المادة ١١٠ من القانون المذكور ، العقوبة التى يجب على مجلس التأديب توقيعها فى هذه الحالة ، وهى عقوبة العزل .

١٧٩ — انقضاء الدعوى التأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة :

لقد نصت المادة ١١١ من القانون سالف الذكر، على أن : « تنقضى الدعوى التأديبية ، باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة لها وموافقة وزير التعليم العالى ، وذلك فيما عدا الحالات التى نصت عليها القوانين واللوائح الخاصة بالمخالفات المالية . ولا تأثير للدعوى التأديبية فى الدعوى الجنائية ، والدعوى المدنية ، الناشئتين عن ذات الواقعة » .

المبحث الثانى
الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية
بالنسبة للمدرسين المساعدين والمعيدين
بالجامعات

١٨٠ — لقد نصت المادة ١٣٠ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن : « تسرى أحكام المواد التالية على المعيدين والمدرسين المساعدين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون . كما تسرى عليهم أحكام العاملين من غيرأعضاء هيئة التدريس، فيما لم يرد فى شأنه نص خاص بهم » .

١٨١ — مجلس التأديب المختص ، بمساءلة المدرسين المساعدين ، والمعيدين : لقد نصت المادة ١٥٤ من القانون المذكور ، على أن ، « تكون مساءلة المعيدين والمدرسين المساعدين ، أمام مجلس تأديب يشكل من :

(أ) نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث ... ... رئيسا

(ب) أحد أعضاء هيئة التدريس فى كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة سنويا ... ... } عضوين
(جـ) مستشار مساعد بمجلس الدولة ، يندب سنويا

وعند الغياب أو قيام المانع ، يحل محل نائب رئيس الجامعة أقدم العمداء ، ثم من يليه فى الأقدمية » .

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التاديبية بالنسبة للعاملين بالجامعات من غير اعضاء هيئة التدريس

١٨٢ — احالة الى نظام العاملين المدنيين بالدولة :

لقد نصت المادة ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعة ، على أن : « تسرى أحكام العاملين المدنيين فى الدولة ، على العاملين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، من غير أعضاء هيئة التدريس ، وذلك فيما لم يرد فى شأنه نص خاص بهم فى القوانين واللوائح الجامعية » .

١٨٣ — السلطات التاديبية ، الرئاسية ، بالنسبة اليهم :

لقد نصت المادة ١٦٢ من القانون المذكور — معدلة بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٣ على أن : « تثبت للمسئولين فى الجامعات الخاضعة لهذا القانون ، كل فى حدود اختصاصه ، بالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة

التدريس ، نفس السلطات التأديبية المخولة للمسئولين فى القوانين واللوائح العامة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك على النحو الموضح قرين كل منهم ، فيما يلى :

(أ) تكون لرئيس الجامعة ، جميع السلطات التأديبية المخولة للوزير (١) .

(ب) تكون لنواب رئيس الجامعة ، ولأمين المجلس الأعلى للجامعات ، ولعمداء الكليات أو المعاهد ، ولأمين الجامعة ، جميع السلطات التأديبية المخولة لوكيل الوزارة (٢) .

(جـ) تكون لرؤساء مجالس الأقسام ، جميع السلطات التأديبية المخولة لرئيس المصلحة (٢) » .

١٨٤ — مجلس التأديب المختص بتأديبهم :

نصت المادة ١٦٥ من القانون سالف الذكر ، على أن : « تكون المساءلة التأديبية للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ، أمام مجلس تأديب يشكل على النحو التالى :

(أ) أمين الجامعة ... ... رئيسا

(ب) أحد أعضاء هيئة التدريس فى كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة سنويا ... ... } عضوين

(جـ) نائب بمجلس الدولة يندب سنويا ... ... }

واذا كان المحال الى المساءلة التأديبية ، من مدرسى اللغات ، حل أحد وكيلى الكلية أو المعهد محل أمين الجامعة .

---

(١) نحيل فى هذا الخصوص الى ما سبق أن فصلناه فى مجال الحديث عن السلطات التأديبية المقررة للوزير ، لأنها ذات السلطات المقررة لرئيس الجامعة بالنسبة للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس .

(٣،٢) نحيل فى هذا الشأن ، الى ما سبق أن أوضحناه فيما يتعلق بالسلطات التأديبية لوكيل الوزارة ورئيس المصلحة .

وفى حالة غياب أمين الجامعة ، أو وكيل الكلية أو المعهد ، على حسب الأحوال ، أو قيام مانع ، يعين رئيس الجامعة من يحل محله » .

اداة احالتهم الى مجلس التأديب ، والاجراءات التى تتبع أمامه :

لقد أوضحت ذلك المادة ١٦٤ من القانون المذكور ، حيث نصت على أن : « تكون احالة العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ، الى مجلس التأديب بقرار من رئيس الجامعة .

وتسرى بالنسبة لمحاكمتهم تأديبيا ، أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمة التأديبية » .

الفصل الرابع

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية بالنسبة لأعضاء الهيئـــات القضائيـــة

١٨٥ ــ تقسيم البحث : سنتناول دراسة هـــذا الموضوع فى خمسة مباحث ، وهى :

المبحث الأول : الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية بالنسبـــة للقضــــاة .

المبحث الثانى : الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية بالنسبة لأعضاء النيابة العامة .

المبحث الثالث : الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية بالنسـبة لأعضاء مجلس الدولة .

المبحث الرابع : الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء النيابة الادارية .

المبحث الخامس : الطبيعة القانونية للمجالس واللجان التأديبية ، لأعضاء الهيئات القضائية .

المبحث الأول

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للقضـــاة

١٨٦ ــ ان السلطات المختصة بتأديب القضاة ، هى السلطة التأديبية الرئاسية لهم ، ومجلس التأديب .

وسنتحدث عن كل منها ، فيما يلى :

١٨٧ — السلطة التأديبية الرئاسية ، بالنسبة للقضاة :

١ — لرئيس المحكمة ، أن ينبه القاضى — كتابة أو شفاهة — الى ما يقع منه من مخالفات تتعلق بواجبات وظيفته .

٢ — للوزير ، أن ينبه الرؤساء بالمحاكم الابتدائية ، وقضاتها . ويكون التنبيه كتابة أو شفاهة .

وقد نصت على ذلك ، المادة ٩٤ من قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ . وأوضحت الاجراءات الواجبة اتباعها قبل توجيه التنبيه ، وأعطت للقاضى أن يعترض على التنبيه على النحو الموضح بها . ولأهمية هذه المادة ، نورد نصها :

« لرئيس المحكمة — من تلقاء نفسه أو بناء على قرار الجمعية العمومية بها — حق تنبيه القضاء الى ما يقع منهم من مخالفات لواجباتهم أو مقتضيات وظائفهم ، بعد سماع أقوالهم . ويكون التنبيه شفاهة أو كتابة . وفى الحالة الأخيرة ، يبلغ صورته لوزير العدل .

وللقاضى أن يعترض على التنبيه الصادر اليه كتابة من رئيس المحكمة بطلب يرفع — خلال أسبوع من تاريخ تبليغه اياه — الى اللجنة المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة السادسة من القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٩ بشأن المجلس الأعلى للهيئات القضائية (١) .

ولهذه اللجنة اجراء تحقيق عن الواقعة التى كانت محلا للتنبيه ، أو تندب لذلك أحد أعضائها بعد سماع أقوال القاضى . ولها أن تؤيد التنبيه ، أو أن تعتبره كأن لم يكن ، وتبلغ قرارها الى وزير العدل .

---

(١) تنص الفقرة الثانية من المادة السادسة من القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٩ المشار اليها على انه يجوز للمجلس الأعلى للهيئات القضائية ، أن يشكل من بين اعضائه لجنة أو اكثر ، وأن يفوضها فى بعض اختصاصاته عدا ما تعلق منها بالتعيين او الترقية او النقل .

ولا يجوز لمن أصدر التنبيه أن يكون عضوا بهذه اللجنة ، ويحل محله من يليه فى الأقدمية .

ولوزير العدل : حق تنبيه الرؤساء بالمحاكم وقضاتها ، بعد سماع أقوالهم . على أن يكون لهم اذا كان التنبيه كتابة (1) ، حق الاعتراض أمام اللجنة المشار اليها .

وفى جميع الأحوال ، اذا تكررت المخالفة ، أو استمرت بعد صيرورة التنبيه نهائيا ، رفعت الدعوى التأديبية » .

١٨٨ — مجلس تأديب القضاة واجراءات المحاكمة :

١ — تشكيل المجلس : لقد نصت المادة ٩٨ من قانون السلطة القضائية ، سالف الذكر على أن : « تأديب القضاة ، بجميع درجاتهم ، يكون من اختصاص مجلس تأديب يشكل على النحو الآتى :

رئيس محكمة النقض ... ... رئيسا

أقدم ثلاثة من رؤساء محاكم الاستئناف	أعضاء
أقدم ثلاثة من مستشارى محكمة النقض	

وعند خلو وظيفة رئيس محكمة النقض أو غيابه أو وجود مانع لديه ، يحل محله الأقدم فالأقدم من أعضاء المجلس .

وعند غياب أحد رؤساء محاكم الاستئناف ، أو وجود مانع لديه ، يكمل العدد بالأقدم من رؤساء محاكم الاستئناف ثم من أعضائها .

وعند غياب أحد مستشارى محكمة النقض ، أو وجود مانع لديه ، يكمل العدد بالأقدم فى هذه المحكمة .

---

(1) أما اذا كان التنبيه صادرا من رئيس المحكمة ، فانه يجوز الاعتراض عليه ، سواء كان هذا التنبيه كتابة أو شفاهة .

ولا يمنع من الجلوس فى هيئة مجلس التأديب ، سبق الاشتراك فى طلب الاحالة الى المعاش أو رفع الدعوى التأديبية (١) » .

٢ — كيفية اقامة الدعوى التأديبية ضد القاضى : لقد أوضحت ذلك ، المادتان ٩٩ و ١٠٠ من القانون المشار اليه .

٣ — اجراءات المساءلة أمام مجلس التأديب : لقد فصلت ذلك ، المواد ١٠١ و ١٠٢ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٠٦ من القانون سالف الذكر .

٤ — ضوابط الحكم الذى يصدر من مجلس التأديب : هذه الضوابط أوضحتها المادة ١٠٧ من القانون المذكور ، والتى نصت على أنه ، يجب أن يكون الحكم الصادر فى الدعوى التأديبية ، مشتملا على الأسباب التى بنى عليها ، وأن تتلى أسبابه عند النطق به فى جلسة سرية (٢) . ولا يجوز الطعن فيه بأى طريق .

٥ — العقوبات التى يجوز لمجلس التأديب توقيعها : لقد نصت المادة ١٠٨ من القانون المشار اليه ، على أن : « العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على القضاة ، هى اللوم والعزل (٣) » .

---

(١) المبدأ الوارد فى هذه الفقرة الأخيرة ، لا يتسق مع المبدأ المقرر فى جميع المحاكمات — تأديبية أو جنائية — وهو أنه يشترط لمن يجلس لمحاكمة الشخص أو مساءلته ، الا يكون قد اشترك فى أعمال التحقيق أو الاتهام أو الاحالة فى المحاكمة .

(٢) هذا ، على خلاف المقرر بالنسبة للمحاكم التأديبية ، ذلك أنه ولئن كانت اجراءات المحاكمة أمامها سرية ، الا أن النطق بالحكم يكون فى جلسة علنية وفقا لصريح نص القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية .

والسبب فى جعل النطق بالحكم فى جلسة سرية ، بالنسبة لمحاكمة القضاة — وكما هو الحال أيضا بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ، كما سبق القول — هو ما للهيئة القضائية من قداسة ، ولهذا وجب أن يكون سريا النطق بالحكم الصادر فى الدعوى التأديبية المقامة ضد أحد أعضائها ، لأن العلانية فى هذا الخصوص من شأنها أن تخدش قداستها وتمس اعتبارها .

(٣) أما الاجراءات التالية للحكم بالادانة ، فقد نصت عليها المادتان ١٠٩ ، ١١٠ من القانون المذكور .

المبحث الثانى

الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضـــاء النيـــابة العـــامة

١٨٩ — السلطة التأديبية الرئاسية ، بالنسبة اليهم :

لوزير العدل ، وللنائب العام ، أن يوجه تنبيها اليهم : ويجوز لمن وجه اليه التنبيه أن يعترض عليه كما هو الحال بالنســبة للقضاة وطبقا لذات الاجراءات السالف بيانها •

وقـــد نصت على ذلك صراحة ، المـــادة ١٢٦ من قانون السـلطة القضائية آنف الذكر ، حيث قالت : « لوزير العدل وللنائب العام ، أن يوجه تنبيها لأعضاء النيابة الذين يخلون بواجباتهم اخلالا بسيطا ، بعد سماع أقوال عضو النيابة • ويكون التنبيه شفاهة أو كتابة » وأوضحت هذه المـــادة أن لعضو النيابة أن يعترض على التنبيه الموجه اليه ، وفصلت اجـــراءات الاعتراض والبت فيه ، وهى تماثل تماما ذات الاجـــراءات الخاصة باعتراض القاضى على ما يوجه اليه من تنبيه •

١٩٠ — مجلس تاديب اعضاء النيابة العـــامة :

هو ذات مجلس تأديب القضاة المنصوص عليه فى المـــادة ٩٨ من القانون المذكور • وقد قضت بذلك ، المـــادة ١٢٧ التى نصت على أن : « تأديب أعضاء النيابة ، بجميع درجاتهم ، يكون من اختصاص مجلس التأديب المشار اليه فى المـــادة ٩٨ من هذا القانون » •

١٩١ — العقوبات التاديبية التى توقع على اعضاء النيابة العامة :

هى ذات العقوبات التى توقع على القضاة ، أى اللوم أو العزل •

١٩٢ — كيفية اقامة الدعوى التاديبية ، واجراءات المحاكمة :

نصت المـــادة ١٢٩ من القانون أن : « يقيم النائب العام ، الدعوى التأديبية ، بناء على طلب وزير العدل » • ونصت هذه المـــادة أيضا على

أن تتبع أمام مجلس التأديب ، القواعد والاجراءات المقررة لمحاكمة القضاة .

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة

١٩٣ — مجلس تأديب أعضاء مجلس الدولة (١) :

١ — تشكيله : نصت المادة ١١٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ، على أن : « يختص بتأديب أعضاء مجلس الدولة ، مجلس تأديب يشكل كالآتى :

رئيس مجلس الدولة ... ... رئيسا

ستة من نواب رئيس المجلس ، بحسب ترتيب الأقدمية ... ... أعضاء

وعند خلو وظيفة رئيس المجلس أو غيابه ، أو وجود مانع لديه ، يحل محله الأقدم فالأقدم من نوابه . وكذلك الحكم بالنسبة لأعضاء مجلس التأديب ، فيحل محل كل منهم من يليه فى الأقدمية من نواب الرئيس ثم من المستشارين » .

٢ — كيفية اقامة الدعوى التأديبية ، والاجراءات التى تتبع فى المحاكمة :

تقام الدعوى من نائب رئيس مجلس الدولة لادارة التفتيش الفنى،

---

(١) لا يوجد بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة ، أية سلطة تأديبية رئاسية ، تختص بتوقيع أية عقوبة ، عليهم . وبالتالى فلا يملك رئيس المجلس ، أن يوجه الى أى عضو ، حتى مجرد تنبيه .... مع أن هذا جائز — كما رأينا — بالنسبة للقضاة ، اذ يحق لوزير العدل ولرئيس المحكمة أن يوجه اليهم التنبيه ، وللعضو الموجه اليه التنبيه أن يعترض على ذلك ، وفقا لما تقدم .

بنـاء على تحقيق جنـائى أو ادارى يتم اجراؤه طبقا للمـادة ١١٣ من القانون المذكور .

وقد أوضـحت المواد ١١٣ و ١١٤ و ١١٥ و ١١٦ و ١١٨ ، من القانون ، اجراءات أمام مجلس التأديب .

٣ ــ ضوابط اصدار الحكم : لقد أوضحت ذلك ، المـادة ١١٩ من القانون حيث نصت على أنه : « يجب أن يكون الحكم الصـادر فى الدعوى التأديبية ، مشتملا على الأسباب التى بنى عليها ،وأن تتلى عند النطق به فى جلسة سرية .

ويكون الحـكم الصـادر فى الدعوى التأديبية ، نهائيا غير قابل للطعن فيه بأى طريق من طرق الطعن » .

١٩٤ ــ العقوبات التأديبية : حددتها المـادة ١٢٠ من القانون ، فقد نصت على أن : « العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضـاء مجلس الدولة هى : اللوم والعزل » (١) .

المبحث الرابع

الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء النيـابة الادارية

١٩٥ ــ الجزاءات التى يجوز توقيعها عليهم :

لقد نصت المـادة ٣٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعـادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمـات التأديبية ، على أن : « العقـوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء النيابة الادارية ، هى :

---

(١) وقـد نصت هـذه المـادة أيضا على أنه : « واذا صدر حكم مجلس التأديب بعقوبة العزل ، اعتبر عضـو المجلس فى اجازة حتمية من تاريخ صدور الحكم الى يوم نشر منطوقه فى الجـريدة الرسمية . ويعتبر تاريخ العزل من يوم النشر فى الجريدة الرسمية .

أما عقوبة اللوم ، فيصدر بتنفيذها قرار من رئيس مجلس الدولة . ولا ينشر هـذا القرار أو منطوق الحكم فى الجريدة الرسمية » .

الانذار — اللوم — العزل » •

١٩٦ — السلطة التأديبية الرئاسية بالنسبة اليهم :

لقد نصت المـادة ٣٩ من القانون المذكور ، على أن لمدير النيابة الادارية أن يوقع عقوبة الانذار على عضو النيابة الادارية •

ويكون ذلك ، بعد سماع أقوال العضو ، وتحقيق دفاعه •

١٩٧ — مجلس تأديب أعضاء النيابة الادارية :

لقد نصت المـادة ٤٠ من القانون سالف الذكر ، على أن : « تكون المحاكمة التأديبية ، لأعضاء النيابة الادارية ، أمام مجلس مشكل من :

— وكيل مجلس الدولة أو أحد الوكلاء المساعدين رئيسا

— مستشار من محكمة استئناف القاهرة ••• ••• | عضـوين
— أحد وكيلى النيابة الادارية ••• ••• ••• ••• |

وتكون محاكمة المدير العام والوكيلين أمام مجلس مشكل من :

— رئيس مجلس الدولة ••• ••• ••• ••• ••• ••• رئيسا

— وكيل مجلس الدولة ••• ••• ••• ••• ••• ••• عضـوين
— وكيل محكمة النقض ••• ••• ••• ••• •••

ونصت المـادة ٣٩ من القانون المذكور ، على أن عقوبتى اللـوم والعزل ، يكون توقيعها بقرار من مجلس التأديب •

المبحث الخامس

الطبيعة القانونية للمجالس أو اللجان التأديبية لأعضاء الهيئات القضائية ، والحكمة من انشاء هذه المجالس أو اللجان وعدم اختصاص القضاء التأديبى أو الادارى بتأديبهم أو منازعاتهم

١٩٨ . ـ لقد أوضحت المحكمة العليا (الدستورية) الحكمة من انشاء هذه المجالس أو اللجان التأديبية • وقالت المحكمة المذكورة أن تلك الهيئات ، هيئات قضائية وتمارس اختصاصا قضائيا ، وأن المشرع قد شكلها على نحو يكفل لأعضاء الهيئات القضائية أو فى الضمانات بما يغنى عن تعدد الدرجات وعن الطعن امام أية جهة أخرى • ولهذا فان ما تصدره هو أحكام نهائية حاسمة لا تقبل الطعن (١) •

---

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى القضية رقم ١ لسنة ٦ ق « دستورية » بجلسة ١٩٧٦/٢/٦ •

الباب السادس

المحاكم التأديبية

١٩٩ ــ تقسيم البحث :

لقد سبق أن تعرضنا للحديث عن بعض جوانب تتعلق بالمحاكم التأديبية . وسنفصل الحديث عنها ، وذلك فى ثمانية فصول على النحو التالى :

الفصل الأول : أسباب انشاء المحاكم التأديبية .

الفصل الثانى : أنواع المحاكم التأديبية ، وكيفية تشكيلها .

الفصل الثالث : عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها واختصاص كل منها .

الفصل الرابع : طبيعة المحاكم التأديبية ، وطبيعة ما تصدره .

الفصل الخامس : ضوابط توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية .

الفصل السادس : طبيعة ولاية المحاكم التأديبية .

الفصل السابع : ما يجوز للسلطة التأديبية ، أن تضمنه قرارها أو حكمها ــ غير الادانة أو البراءة ــ من توصيات أو توجيهات ، الى الجهة الادارية المختصة .

الفصل الثامن : أنواع اختصاص المحاكم التأديبية .

الفصل الأول

الأسباب التي دعت الى انشاء المحـاكم التأديبية

٢٠٠ ـ لقد أفصح المشرع عن هذه الأسباب ، تفصيلا ، في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، فقد قال انه أنشأ هذه المحاكم التأديبية ليتلافى بها العيوب التى اشتمل عليها نظام المحاكمات التأديبية • وأهم هذه العيوب ـ حسب ما جاء بالمذكرة الايضاحية هى :

١ ـ تعدد مجالس التأديب التى تتولى المحاكمة •

٢ ـ بطء اجراءات المحاكمة •

٣ ـ غلبة العنصر الادارى فى تشكيل مجالس التأديب •

وفيما يتعلق بالعيب الأول ـ وهو تعدد مجالس التأديب ـ قالت المذكرة الايضاحية : انه طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة الذى كان ساريا حينذاك ـ تتعدد المجالس التى تتولى المحاكمات التأديبية •

« وما من شك فى أن هذا التعدد ضار بهذه المحاكمات ، فضلا عما يثيره من التعقيدات •

وعلاجا لذلك فقد نص القانون الجديد على أن المحاكمات التأديبية تتولاها محكمتان تأديبيتان، تختص احداهما بمحاكمة الموظفين لغاية الدرجة الثانية ، وتتولى الأخرى محاكمة الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها [1]، وبذلك قضى المشرع على التعدد المعيب فى مجالس التأديب » •

---

(١) سنرى فيما بعد ، أن هـذا الاختصاص ، قـد عدل طبقـا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ،

وفيما يتعلق بالعيب الثانى — وهو بطء الاجراءات فى النظام الذى كان قائما — قالت المذكرة الايضاحية ان القانون الجديد ، قضى « على ما يعيب النظام الراهن من بطء فى اجراءات المحاكمة التأديبية وذلك بنصوص صريحة ، فمن ذلك :

١ — ما نصت عليه المادة ٢١ منه التى تقضى بأن « تفصل المحاكم التأديبية فى القضايا التى تحال اليها على وجه السرعة » .

٢ — ما نصت عليه المادة ٣/٢٣ من أن سكرتارية المحكمة تتولى اخطار صاحب الشأن بقرار الاحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ ايداع أوراق التحقيق . ذلك أن طول الوقت الذى تستغرقه اجراءات المحاكمة التأديبية ضار بالجهاز الحكومى من ناحيتين :

(أ) ان ثبوت ادانة الموظف بعد وقت طويل يفقد الجزاء الذى يوقع عليه كل قيمة من حيث ردعه هو وجعل العقاب عبرة لغيره ، لأن العقاب يوقع فى وقت يكون قد امحى أثر الجريمة التى وقعت فى الأذهان .

(ب) ان من الخير ألا يظل الموظف البرىء معلقا أمره مما يصرفه عن أداء عمله الى الاهتمام بأمر محاكمته » .

وفيما يتعلق بالعيب الثالث — وهو غلبة العنصر الادارى فى مجالس التأديب — قالت أيضا المذكرة الايضاحية ، ان المشرع تفادى هذا العيب وتحاشاه لدى نصه على كيفية تشكيل المحاكم التأديبية التى حلت محل مجالس التأديب فقد حرص المشرع على تغليب العنصر القضائى فى تشكيل هذه المحاكم وذلك بقصد تحقيق هدفين :

« ١ — توفير ضمانة واسعة لهذه المحاكمات لما يتمتع به القضاء من حصانات يظهر أثرها ولاريب فى هذه المحاكمات ، ولأن هذه المحاكمات أدخل فى الوظيفة القضائية منها فى الوظيفة الادارية .

٢ ـــ صرف كبـــار الدولة الى أعمالهم الأساســية وهى تصريف الشئون العامة ، وذلك باعفائهم من تولى هذه المحاكمات التى تعد بعيدة عن دائرة نشاطهم الذى ينصب أساسا على ادارة المرافق العامة الموكولة اليهم . أما هذه المحاكمات فمسألة عارضة تعطل وقتهم . ولم يفت المشرع ما لهؤلاء الرؤســاء من خبرة عن الموظفين الذين يعملون تحت رئاستهم وظروف كل منهم من حيث العمــل مما يكون له أثر على محاكمتــه ، فنصت المـــادة ٢١ على أن « تفصل المحاكم التأديبية فى القضايا التى تحال اليها على وجه السرعة وبعد ســماع أقوال الرئيس الذى يتبعه الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو من يندبه اذا رأت المحكمة وجها لذلك » .

الفصل الثانى

أنواع المحاكم التأديبية ، وكيفية تشكيلها

٢٠١ — تقسيم البحث :

سنتحدث فى هذا الشأن ، عن أنواع المحاكم المذكورة ، وعن كيفية تشكيلها ، وعن العناصر اللازمة لهذا التشكيل . وذلك على النحو التالى:

المبحث الأول : أنواع المحاكم التأديبية .

المبحث الثانى : كيفية تشكيل المحاكم التأديبية .

المبحث الثالث : العناصر اللازمة لتشكيل المحاكم التأديبية .

المبحث الأول

أنواع المحاكم التأديبية

٢٠٢ — نوعان من المحاكم التأديبية :

لقد نص المشرع على نوعين من هذه المحاكم ، وحدد اختصاص كل منها ، حسب المستوى الوظيفى للموظف أو العامل .

وهذان النوعان هما :

النوع الأول : وكان يختص وفقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، بانشاء المحاكم التأديبية — بمحاكمة الموظفين من الدرجة الأولى [1] فما فوقها .

---

(١) المقصود هو الدرجة الأولى وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة الذى صدر فى ظله القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، وهى تعادل الدرجة الثانية وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين اللاحقة عليه .

ثم أصبح هذا النوع من المحاكم ، يختص طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، بمحاكمة العاملين من مستوى الادارة العليا (١) ومن يعادلهم •

النوع الثانى من المحاكم : وكان يختص ، طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر ، بمحاكمة الموظفين من الدرجة الثانية (٢) فمادونها •

ثم أضحت هذه المحاكم تختص — وفقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة — بمحاكمة العاملين من المستويات الأول والثانى والثالث ومن يعادلهم (٣) • وقد أوضحنا فيما تقدم نطاق هذه الوظائف الأخيرة •

٢٠٣ — المحاكم التاديبية ، كلها من مستوى واحد :

فقد أوضحنا فيما تقدم ، اختصاص كل نوع من هذه المحاكم ، ورأينا أن هذا الاختصاص يتحدد على أساس المستوى الوظيفى للعامل• وقلنا أن النوع الأول منها يختص بمحاكمة العاملين من مستوى الادارة العليا ، أما النوع الثانى فيختص بمحاكمة الذين يشغلون وظائف أدنى من هذا المستوى •

ومع هذا ، فيهمنا أن نشير الى أن النوع الأول ليس أعلى درجة — فى سلم التدرج أو الطعن القضائى — من النوع الثانى • بل ان كلا النوعين ، فى ذات المستوى • اذ لا يطعن أمام محاكم النوع الأول فى

(١) سبق أن أوضحنا المقصود بالعاملين من مستوى الادارة العليا ، طبقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، ونظام العاملين فى القطاع العام .

(٢) المقصود هو الدرجة الثانية ، وفقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ موظفى الدولة الذى صدر فى ظله القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ . وهى تعادل الفئة الثالثة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، وما تلاه من قوانين .

(٣) المراد بهذه المستويات ، تلك الواردة فى نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وفى نظام العاملين بالقطاع العام .

أحكام محاكم النوع الثانى ، وانما يطعن فى أحـكام كل منها ــ عنـد الاقتضاء ــ أمام المحكمة الادارية العليا ، طبقا للمـادة ١٥ من القانون السابق لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، وكذلك طبقا للمـادة ٢٣ من القانون الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٢

٢٠٤ ــ المحكمة التاديبية « العليا » ، والمحاكم التاديبية الأخرى :

ان بعض الفقه (١) ، يستعمل هذه التسمية الرمزية الموجزة ، بالنسبة لنوعى المحاكم التأديبيـة •

فيطلق على المحكمة التأديبية المختصة بالعاملين من مستوى الادارة العليا ، اسم « المحكمة التأديبية العليا »•••كما يطلق على غيرها من المحاكم التأديبية ، اسم « المحاكم التأديبية الأخرى » أو « المحاكم التأديبية » •

وهذه التسمية ، وان كانت ليست دقيقة من الناحية الفنية ، لما سبق أن أوضحنا من أن المحكمة الأولى ليست أعلى درجة من المحاكم التأديبية الأخرى اذ لا يطعن فى أحكام الأولى أمام الثانية ، بل يكون الطعن فى أحكام هذه وتلك أمام المحكمة الادارية العليا ••• الا أننا نرى مع ذلك الأخذ بهذه التسمية ــ كرمز لاسـم كل منها ــ لأنها أيسر فى التعبير والايجاز ••• وذلك بدلا من تسـمية كل منها أو تعريفه بجملة طويلة تحتوى على عدة ألفاظ ••• لاسيما أن هذه التسمية ستكرر مرات كثيرة مما يجعل التسمية المطولة مملة وثقيلة ••

(١) د. محمود حافظ ، القضاء الادارى ، طبعة ١٩٦٦ ، ص ١٨١ •

ــ المستشار مصـطفى كامل اسـماعيل ، محاضرات فى الرقابة القضائية على اعمال الادارة ، فى العام الجامعى ٦٨/٦٩، ص ٢٠١ .

المبحث الثانى
كيفية تشكيل المحـــاكم التأديبية

٢٠٥ ـ تقسيم البحث :

لقد رأينا أن المحاكم التأديبية نوعان • وسنتحدث فى هذا البحث عن تشكيل كل نوع من هذه المحاكم ، وذلك على النحو التالى :

المطلب الأول : تشكيلها طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بانشاء هذه المحـــاكم ،

المطلب الثانى : تشكيلها طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بالنسبة للعاملين فى القطاع العام •

المطلب الثالث : تشكيلها الحالى ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة •

المطلب الأول
تشكيل المحاكم ، التأديبية ، طبقا للقانون رقم ١١٧ لســنة ١٩٥٨ بانشاء هـــذه المحاكم

٢٠٦ ـ لقد أوضحت المـادة ١٨ من هذا القانون ، كيفية تشكيل هذه المحاكم ، حيث نصت على الآتى :

أولا : بالنسبة الى الموظفين من الدرجة الثانية [١] فما دونها ، تشكل المحكمة من [٢] :

---

(١) ان الدرجات الوظيفية ، المنصوص عليها فى هـــذا البنـــد (أولا) او فى البند (ثانيا) سواء فيما يتعلق بدرجات الموظفين المحالين الى المحاكمة، أو الموظفين المشتركين فى تشكيل المحكمة ـ يقصد بها الدرجات طبقـــا للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة الذى صدر فى ظله القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بانشاء هـــذه المحاكم التأديبية •

(٢) سنرى ، فيما بعد أن تشكيل هـــذه المحكمة ، قـــد عدل طبقـــا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة •

مستشار أو مستشار مساعد بمجلس الدولة ... رئيسا

نائب من مجلس الدولة ... ...
موظف من الدرجة الثانية على الأقل من ديوان المحاسبة أو من ديوان الموظفين (١) ... ... } عضوين

ثانيا : بالنسبة الى الموظفين من الدرجة الأولى ، فما فوقها : تشكل المحكمة من :

وكيل مجلس الدولة أو أحد الوكلاء المساعدين (٢). رئيسا

---

(١) أصبح ديوان المحاسبة يسمى « الجهاز المركزى للمحاسبات » وفقا للقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٤ . كما حل « الجهاز المركزى للتنظيم والادارة » محل ديوان الموظفين ، طبقا للقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ .

(٢) لقد كانت هذه المحكمة ، معقودة لاحد وكلاء مجلس الدولة أو أحد الوكلاء المساعدين على ما هو واضح من نص المادة ١١٨ المشار اليها . وذلك لأن هذه المادة قد وضعت فى ظل العمل بأحكام قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ وكان المجلس يشكل وفاقا لحكم الفقرة الأخيرة من المادة الثانية من ذلك القانون ، من رئيس ومن وكيلين ومن عدد كاف من الوكلاء المساعدين والمستشارين والمستشارين المساعدين والنواب والمندوبين كما يلحق به مندوبون مساعدون .

وقد عدل تشكيل المجلس طبقا للقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، ثم وفقا لأحكام القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٦٩ الذى نص فى مادته الأولى على أن يشكل المجلس من رئيس ومن عدد كاف من نواب الرئيس والمستشارين والمستشارين المساعدين والنواب والمندوبين ، ويلحق به مندوبون مساعدون . كما نص فى المادة الرابعة ، « على أن تدمج الوظائف الخالية لوكلاء مجلس الدولة فى وظائف نواب رئيس المجلس ؛ ويمنح كل منهم المرتب المقرر لوظيفة نائب رئيس فى جدول الوظائف والمرتبات الملحق بقانون مجلس الدولة .

ويستبدل بعبارة « الوكيل » أو « الوكلاء » الواردة فى نصوص قانون مجلس الدولة أو القوانين الأخرى عبارة « نائب رئيس المجلس » أو « نواب رئيس المجلس » على حسب الأحوال .

وبناء على ذلك ، فقد استبدلت بعبارة « وكيل مجلس الدولة أو أحد الوكلاء المساعدين » الواردة فى البند « ثانيا » من المادة ١٨ من قانون النيابة الادارية والمحاكم التأديبية المشار اليه ، عبارة « أحد نواب رئيس مجلس الدولة » . وبذلك فقد صارت المحاكم التأديبية المنصوص عليها فى البند « ثانيا » تشكل برئاسة أحد نواب رئيس مجلس الدولة .

=

مستشار أو مستشار مساعد بمجلس الدولة ...
موظف من ديوان المحاسبة ، أو من ديوان الموظفين | عضوين
من الدرجة الأولى على الأقل ... ...

٢٠٧ — مفاد ما تقدم :

١ — ان تشكيل المحكمة التأديبية ، كان يختلف تبعا لدرجة العامل المقدم الى المحاكمة ، وبحسب وصف المخالفة المتهم فيها ، أى حسبما اذا كانت المخالفة مالية أو ادارية ، وذلك على النحو التالى :

(أ) اذا كان المتهم من الدرجة الثانية فما دونها ، خضع للمحكمة المشكلة طبقا للبند (أولا) من المادة ١٨ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ سالف الذكر .

أما اذا كان من الدرجة الأولى فما فوقها ، أحيل الى المحكمة المشكلة وفقا للبند (ثانيا) من المادة ١٨ آنفة الذكر .

والمقرر أن اختصاص المحكمة التأديبية ، وفقا لدرجة العامل وقت اقامة الدعوى ، لا وقت ارتكابه المخالفة .

(ب) يختلف تشكيل المحكمة التأديبية — طبقا للمادة ١٨ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — تبعا لنوع الجريمة أو المخالفة المتهم فيها العامل المقدم الى المحاكمة بمعنى أن يكون العضو الثالث فى المحكمة ، من الجهاز المركزى للمحاسبات اذا كانت المخالفة مالية (١) ، ومن الجهاز المركزى للتنظيم

= ثم أنشئت بعد ذلك وظائف وكلاء مجلس الدولة ، وهى أدنى من وظائف نواب رئيس المجلس . وطبقا لذلك ، أضحى هذا النوع من المحاكم التأديبية يشكل برياسة أحد نواب رئيس مجلس الدولة أو أحد وكلاء هذا المجلس وبعضوية اثنين من المستشارين .

(١) نحيل فيما يتعلق بتعريف كل من المخالفة الادارية ، والمخالفة المالية ، والتمييز بينهما ، الى ما سبق أن فصلناه فى كتابنا « الجرائم التأديبية والجنائية للعاملين بالدولة والقطاع العام » .

والادارة اذا كانت المخالفة ادارية (١) .

وقد كان هـذا التشـكيل ـ على هذا النحو ـ من النظام العام وتطبيقا لذلك فقـد قضى بأنه : « لمـا كانت المخالفات المسـندة الى المخالفين فى الدعوى التأديبية المطعون فى حكمها ، سواء طبقا لوصـف النيـابة الادارية أو بحسب طبيعتها القانونـية ، كلها مخالفات ادارية ومسلكية ، فمن ثم فان اشتراك عضـو الجهاز المركزى للمحاسبات فى تشكيل المحكمة وسماعه المرافعة واشتراكه فى اصدار الحكم من شأنه أن يبطل الحكم ـ وهو بطلان يتعلق بالنظام العام ـ وذلك طبقا للمبادىء العامة فى اجراءات التقاضى لمـا فى ذلك من اهدار لضمانات جوهـرية لذوى الشأن من المتقاضين ، ويتعين لذلك القضاء ببطلان الحكم المطعون فيه ، لهذا السبب (٢) » .

٢ ـ المناداة باستبعاد العنصر الادارى من تشكيل المحاكم التأديبية وجعل تشكيلها قضائيا خالصا : لقد رأينا أن العضـو الثالث بالمحكمة التأديبية ، كان من الجهاز المركزى للمحاسبات أو الجهاز المركزى للتنظيم والادارة ، حسب نوع المخالفة .

وقد قيل فى سبب اشراك العنصر الادارى فى تشكيل المحكمة ، أن المشرع استهدف الاستفادة به فى المسائل المـالية والادارية التى تثـار بخصوص الدعاوى المطروحة على المحكمة .

بيد أن معظم الفقه قد رأى أن اشراك العنصر الادارى فى تشكيل المحكمة قد يحقق الغاية منه . وفضـلا عن هذا ، فان أعضـاء المحاكم التأديبية من رجال مجلس الدولة لديهم الخبرة والكفاية التامة ، بحكم

---

(١) سنرى أن هـذا التشكيل ، قـد عدل طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة اذ جعل المحـاكم التأديبية مشكلة من اعضاء مجلس الدولة فحسب .

(٢) ا.ع ١١٠٧ لسـنة ١٨ فى ١٩٧٥/٦/٢٨ ، س ٢٠ ص ٤٦٣ ب ١٣٧ .

تخصصهم كمستشارين للدولة وللجهات الادارية ، فى كل أمورها المالية والادارية . هذا الى جانب الخبرة التى يتمتع بها أعضاء النيابة الادارية، فى هذا الشأن ، كما أن للمحكمة أن تستمع الى أقوال رئيس العامل ، أو غيره ممن ترى سماعة . ولها أن تستعين بالخبراء .. والمتخصصين ، فيما يعرض عليها من مسائل تستوجب ذلك ، سواء كانت هذه المسائل مالية أو ادارية أو هندسية أو طبية أو غير ذلك من التخصصات المتعددة التى لا يحيط بها عضو الجهاز المركزى للمحاسبات أو عضو الجهاز المركزى للتنظيم والادارة . ومن الناحية الأخرى ، فان هذا العضو ، لا تتوافر له حصانة رجال القضاء وضماناتهم التى تكفل لهم الحرية والحيدة التامة فى أداء أعمالهم القضائية .

من أجل ذلك ، فقد طالب معظم الفقه ، باستبعاد العنصر الادارى من تشكيل المحاكم الادارية .

وقد استجاب المشرع لذلك ، فى القانون الحالى لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، حيث جعل تشكيل هذه المحاكم من أعضاء مجلس الدولة فحسب ، وبذلك أضحى هذا التشكيل قضائيا خالصا ، كما سنرى فيما بعد .

المطلب الثانى

تشكيل المحاكم التأديبية المختصة

بالنسبة للعاملين فى القطاع العام والهيئات العامة ، طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة

٢٠٨ — لقد فرق المشرع بين العاملين فى الهيئات والمؤسسات العامة ، وبين العاملين فى الشركات ، فيما يتعلق بتشكيل المحاكم التأديبية المختصة بكل منهم ، وفيما يتعلق بمناط اختصاص هذه المحاكم ، وذلك على النحو التالى :

٢٠٩ — تشـــكيل المحـاكم التـأديبية المختصة بمحاكمة العاملين بالمؤسسات والهيئات العـــامة ، طبقـا للقانون رقـم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر :

لقـد نصت المـادة الرابعة من هـذا القانون على أن : « تسرى الأحكام الخاصـة بالموظفين من الدرجة الثـانية فما دونها ، فيما يتعلق بتشـكيل المحكمة التأديبية ، والجزاءات التى توقعهـا ، على موظفى المؤسسات والهيئات العامة التى لا تجاوز مرتباتهم ثمانين جنيها شهريا .

أما من تتجاوز مرتباتهم القدر المذكور فتسرى بالنسبة اليهم فى هذا الشأن ، الأحكام الخاصة بالموظفين من الدرجة الأولى فما دونها (١) .

---

(١) نود أن نوضح فى خصوص هـذا النص عدة أمور هامة وذلك على النحو التـالى :

أولا : عدم سريان هذا النص على العاملين بالشركات : فهو انمـا يسرى على العاملين بالمؤسسات والهيئات العـامة فحسب ، وذلك على النحو المبين به .

ومن ثم فانه لا يسرى على العاملين بالشركات . ولو كانت تابعـة لمؤسسات عامة .

ومما يقطع فى ذلك ويؤكده ، أن المشرع أفرد المـادة الخامسة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ لبيان تشكيل المحكمة التأديبية التى تختص بمحاكمة العاملين بالشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المنصوص عليها فى المـادة الأولى من هـذا القانون .

وعلى هـذا ثبت قضاء المحكمة الادارية العليا .

ثانيا : تشـكيل المحكمـة التأديبية بالنسبة للعاملين فى المؤسسات والهيئات العامة : هو ذات تشكيل المحكمة التأديبية الخاصة بالعـاملين المدنيين . ولهذا نحيل الى ما أسلفناه تفصيلا فى معرض شرح المـادة ١٨ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التـأديبية .

ثالثا : المناط فى تحديد المحكمة التأديبية المختصة ، بالنسبة للعاملين بالمؤسسات والهيئات العامة : نلاحظ فى هـذا الخصـوص ، أن المشرع قد جعل المناط فى تحديد المحكمة التأديبية بالنسبة للعـاملين بالمؤسسات والهيئات العامة — هو مرتب العامل المحال الى المحاكمة التأديبية . وذلك بصرف النظر عن فئته أو درجته التى يشغلها عند الاحالة .

وعلى العكس من ذلك ... جعل المشرع ، المناط فى تحديد المحكمة التأديبية المختصة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ، هو درجة (فئـة) العـامل لدى احالته الى المحاكمـة التأديبية ، دون نظر الى مرتبه . »

٢١٠ — تشكيل المحكمة التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى الشركات طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ آنف الذكر (١) :

لقد أوضحت ذلك ، المادة الخامسة من القانون المذكور ، حيث نصت على أن : «يكون تشكيل المحكمة التأديبية التى تختص بمحاكمة موظفى الشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ، المنصوص عليها فى المادة (١) على الوجه الآتى :

مستشار أو مستشار مساعد من مجلس الدولة ... رئيسا

موظف من ديوان المحاسبة لا تقل درجته عن الدرجة الثانية ... ...
نائب من مجلس الدولة ... ...
عضوين

= والرأى عندنا ، أنه لا يوجد مسوغ جوهرى يدعو الى هذه التفرقة . ولذلك فقد سبق أن اقترحنا — فى كتابنا « المسئولية التأديبية » تعديل التشريع ، لتوحيد المناط بالنسبة للجميع ، وذلك بأن يكون المناط فى تحديد المحكمة التأديبية ، بالنسبة لمن هم على فئات ، هو فئة العامل عند احالته الى المحكمة التأديبية . وقد أخذ المشرع بذلك فى القانون الحالى لمجلس الدولة ، الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ . وسنرى ذلك لدى الحديث عن هذا القانون .

وقد سبق أن أوضحنا أن المراد بالدرجة الثانية المنصوص عليها فى هذا القانون ، هى الدرجة الثانية وفقا لنظام موظفى الدولة الذى صدر هذا القانون فى ظله . وهذه الدرجة تعادل الدرجة الثالثة وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وما تلاه من قوانين .

(١) ان هذه المحكمة — بتشكيلها المنصوص عليه فى المتن — تختص بمحاكمة العاملين بالشركات والجمعيات والهيئات الخاصة المشار اليها ، ولو كانت المخالفة المنسوبة الى العامل ادارية . وذلك على الرغم من أن تشكيلها لا يضم عضوا من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة اذا كانت المخالفة ادارية . بل يدخل فى تشكيلها على الدوام ، عضو من الجهاز المركزى للمحاسبات ، ولو كانت المخالفة ادارية .

وذلك على عكس الحال بالنسبة لمحاكمة العاملين المدنيين بالدولة أو المؤسسات أو الهيئات العامة ، اذ يختلف تشكيلها تبعا لطبيعة المخالفة : فان كانت المخالفة مالية ، دخل فى تشكيل المحكمة عضو من الجهاز المركزى للمحاسبات . أما ان كانت المخالفة ادارية ، فان تشكيل المحكمة لا يضم عضوا من الجهاز المركزى للمحاسبات ، وانما يدخل فيها عضو من الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

٢١١ — ملحوظة :

سنرى أيضا ، فيما يلى ، أن هذا التشكيل قد عدل بمقتضى القانون الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ . فيرجع الى ما سنفصله بخصوصه ، فهو الواجب الاتباع فى هذا الشأن .

= وقد سبق أن انتقدنا هذه التفرقة بين العاملين فى الشركات والعاملين فى المؤسسات العامة فى خصوص تشكيل المحكمة على هذا النحو . واقترحنا التسوية بينهم فى هذا الخصوص . وقد أخذ المشرع بذلك فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، وسنرى ذلك فيما يلى :

ثالثا : ان المحكمة التأديبية ، بتشكيلها المشار اليه تختص بمحاكمة العاملين بالشركات والجمعيات والهيئات الخاصة سالفة الذكر ... مهما علت فئة العامل المتهم أو بلغ مرتبه ، ولو كان رئيسا لمجلس الادارة ، وذلك وفقا لما استقر عليه قضاء المحكمة الادارية العليا .

ومع ذلك ، فان هذه المحكمة ذاتها ، لا تختص — بالنسبة للعاملين فى المؤسسات العامة — الا بمحاكمة العاملين الذين لا يجاوز مرتب الواحد منهم ثمانين جنيها شهريا ، أما ان جاوز مرتبه هذا القدر ، اختصت بمحاكمته محكمة تأديبية أعلى منها من حيث التشكيل .

وقد انتقدنا أيضا هذه التفرقة فى تشكيل المحكمة على هذا النحو ، بالنسبة للعاملين فى المؤسسات العامة ، والعاملين فى الشركات . مع أنهم جميعا يعملون فى قطاع واحد ويخضعون لنظام قانونى واحد هو نظام العاملين فى القطاع العام ، ويتساوون وفقا لهذا النظام فى الحقوق والواجبات .

واقترحنا تعديل التشريع فى هذا الخصوص ، وازالة هذه التفرقة غير السائغة . وقد أخذ المشرع بذلك ، وفقا للنصوص المتعلقة بتشكيل المحاكم التأديبية والواردة فى القانون الحالى لمجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢

كما اقترحنا تعديل أحكام قانون النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، بصفة عامة ، بحيث يصبح تشكيل المحاكم التأديبية قضائيا خالصا اى يصبح جميع أعضائها من مجلس الدولة الذى انعقدت له ولاية الفصل فى الدعاوى التأديبية بصريح نص دستورنا الدائم الصادر فى سنة ١٩٧١ والذى يقضى فى المادة ١٧٢ بأن « مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة ، ويختص بالفصل فى المنازعات الادارية ، وفى الدعاوى التأديبية ، ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى » .

وقد أخذ المشرع بذلك فى قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الذى سنتحدث عنه فيما يلى .

بيان هام : راجع فى كل هذه الانتقادات والاقتراحات التى قدمناها ، ملحق التشريعات ، الوارد بنهاية كتابنا « المسئولية التأديبية والجنائية » طبعة ١٩٧٢ .

المطلب الثالث

التشكيل الحالى ، للمحاكم التأديبية ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة

٢١٢ — لقد أوضحت ذلك ، المـادة السابعة من القانون المذكور ، حيث نصت على أن : « تتكون المحاكم التأديبية من :

١ — المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ومن يعـادلهم .

٢ — المحاكم التأديبية للعاملين من المستوى الأول والثانى والثالث، ومن يعادلهم » .

وأوضحت المـادة الثامنة من هذا القانون ، مقار المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، وكيفية تشكيل هذه المحاكم ، حيث نصت على أن : « يكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا فى القاهرة والاسكندرية . وتؤلف من دائرة أو أكثر ، تشكل كل منها من ثلاثة مستشارين ... ويصـدر بالتشـكيل قرار من رئيس المجلس » .

كما أوضحت المـادة المذكورة ، مقار المحاكم التأديبية للعـاملين الشاغلين لوظائف أقل من مستوى الادارة العليا ، وكيفية تشكيل هذه المحاكم : فقد نصـت تلك المـادة على أن : « يكون مقـار المحـاكم التأديبية للعـاملين من المستويات الأول والثـانى والثالث فى القـاهرة والاسكندرية . وتؤلف من دوائر تشكل كل منها برياسة مستشار مساعد على الأقل وعضوين اثنين من النواب على الأقل . ويصدر بالتشـكيل قرار من رئيس المجلس » .

كما نصت المـادة السابعة ، سالفة الذكر على أنه : « يجوز بقرار

من رئيس مجلس الدولة انشاء محاكم تأديبية فى المحافظات الأخرى [1]، ويبين القرار عددها ومقارها ، ودوائر اختصاصها ، بعد أخذ رأى مدير النيابة الادارية » .

واذا شمل اختصاص المحكمة التأديبية أكثر من محافظة ، جاز لها أن تنعقد فى عاصمة أى محافظة من المحافظات الداخلة فى اختصاصها ، وذلك بقرار من رئيس مجلس الدولة .

ومفاد ما تقدم ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة وكما سبق أن أوضحنا :

١ — ان المحاكم التأديبية ، نوعان : النوع الأول : يختص بالعاملين من مستوى الادارة العليا .

والنوع الثانى يختص بالعاملين من المستوى الأول والثانى والثالث.

وتشكل المحكمة من النوع الأول من ثلاثة مستشارين من مجلس الدولة .

أما النوع الثانى : فتشكل المحكمة برياسة مستشار مساعد على الأقل وعضوين اثنين من النواب على الأقل .

وهذا التشكيل ، والاختصاص ، بالنسبة لكل نوع من هذه المحاكم التأديبية يسرى سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو العاملين بالقطاع العام . ويتحدد الاختصاص بين هذين النوعين من المحاكم — كما قلنا — على أساس المستوى الوظيفى للعامل .

أما بالنسبة للعاملين بالجمعيات والشركات والهيئات الخاصة ، المنصوص عليها فى المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة ، فانهم يدخلون جميعا — مهما علت فئاتهم أو مرتباتهم — فى اختصاص النوع الثانى من

---

(١) اى غير القاهرة والاسكندرية .

المحاكم ، أى المحاكم المختصة بمحاكمة العاملين المدنيين بالدولة أو القطاع العام من المستوى الأول والثانى والثالث ، وذلك طبقا لنص الفقرة الثانية من المـادة ١٧ من القانون المذكور .

٢ ــ أصبح تشكيل المحاكم التأديبية ، قضائيا خالصا . فقد استبعد منه المشرع ، العنصر الادارى .

كما أن تشكيل هذه المحاكم ، يسرى على العاملين كافة : سـواء فيما يتعلق بالعاملين المدنيين بالدولة ، أو العاملين بالهيئات العامة ، أو المؤسسات العامة وما يتبعهـا من وحـدات كالشركات ... وذلك على عكس ماكان عليه الحال فى ظل القانون رقم١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر .

وقد أشرنا فيما تقدم ، الى أننا دعـونا المشرع ــ فى ظل التشريعات السابقة ــ الى اجراء هذه التعديلات .. وحسنا فعل .

٣ ــ يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية ــ وفقا للمـادة ١٧ من القانون سالف الذكر تبعا للمستوى الوظيفى للعامل وقت اقامة الدعوى.. ومن هذا يتضح أن المناط فى تحديد الاختصاص ، هو بالمستوى الوظيفى للعامل ، وليس على أساس آخر كالمرتب أو الأجر الذى يتقاضاه ، كما كان الحال فى ظل القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ سالف البيان .

المبحث الثالث

العناصر اللازمة لتشـكيل المحكمة التادبيبة

٢١٣ ــ بيـان ذلك :

ان المحاكم التأديبية ــ كالمحاكم الجنائية ــ تشكل كلٌ منها ، من ثلاثة عناصر هى :

١ ــ أعضاء المحكمة .

٢ ــ ممثـل النيابة .

٣ ــ كاتب الجلسة .

ويكون التشكيل ، باطلا اذا لم يتم على هذا النحو • والبطلان هنا من النظام العام (١) •

وقد أثير التساؤل عما اذا كان من اللازم حضور مفوض الدولة أمام المحكمة التأديبية حين نظرها الطعون المقدمة اليها فى الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية • وهل يلزم أن تقدم هيئة مفوضى الدولة تقارير برأيها القانونى بخصوص هذه الطعون ، وذلك على أسـاس أن المحاكم التأديبية قد حلت محاكم القضاء الادارى فى نظر هذه الطعـون ، والمقرر أن هيئة مفوضى الدولة تمثل أمام هذه المحاكم الأخيرة •

من أجل ذلك ، فسنتناول دراستنا فى أربعة مطالب على النحو التالى:

المطلب الأول : العنصر القضائى ، أو أعضاء المحكمة نفسها •

المطلب الثانى : ممثل النيابة الادارية لدى المحكمة التأديبية •

المطلب الثالث : كاتب الجلسـة •

المطلب الرابع : هيئـة مفوضى الدولة ، وهل يلزم أن تمثـل أمام المحكمة التأديبية ، أو تودع تقارير برأيها لدى نظر المحكمة الطعون المقدمة اليها •

المطلب الأول

العنصر القضائى ، او اعضاء المحكمة ورئيسها

٢١٤ — الشروط اللازم توافرها لصحة تشكيل المحكمة ، فيما يتعلق باعضائها :

١ — أن يكون لعضو المحكمة — ولرئيسها — ولاية القضاء •

٢ — أن لا تقوم به حالة من حالات عدم الصلاحية لنظر الدعوى •

---

(١) انظر فى هذا — فى المجال الجنائى — د. عمر السعيد رمضان ، الاجراءات الجنائية طبعة سنة ١٩٦٧ ، ص ٣٦٨ — د. محمود مصطفى ، الاجراءات الجنائية ، طبعـة ١٩٧٠ ص ٣٧٧ .

٣ — أن يكون أعضاء المحكمة — بما فيهم رئيسها — طبقا للقانون من حيث عددهم وفئاتهم .

٤ — أن يشترك عضو المحكمة ، فى جميع اجراءات الدعوى .

وسنتحدث عن كل من هذه الشروط ، على النحو التالى .

اولا : ان يكون لعضو المحكمة — وكذلك رئيسها — ولاية القضاء ، وان يظل محتفظا بها حتى كتابة الحكم (١) :

وذلك بأن يكون قد روعيت فى تعيينه أصلا ، ونقله أو الحاقه بالمحكمة ، القواعد المقررة قانونا .

ولعضو المحكمة ، ولاية القضاء فى المحكمة التى ألحق بها . واذا صدر قرار بنقله منها ، فلا تزايله ولاية القضاء فيها الا اذا أبلغ بقرار نقله بصفة رسمية (٢) . واذا استقال ، فلا تنحسر عنه ولاية القضاء الا بقبول استقالته واخطاره بذلك (٣). فالاستقالة لا تنتج أثرها الا بقبولها .

ثانيا : ان لا تقوم به حالة من أحوال عدم الصلاحية لنظر الدعوى :

وذلك بأن لا يمنعه من نظر الدعوى ، سبب من أسباب التنحى أو الرد . وقد نصت على ذلك صراحة المادة ٢٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، حيث قضت بأنه : « فى حالة وجود سبب من أسباب التنحى المنصوص عليه فى قانون المرافعات ، بالنسبة لرئيس المحكمة أو أحد أعضائها ، يجب عليه التنحى عن نظر الدعوى ، وللموظف المحال الى المحكمة الحق فى طلب تنحيه » .

---

(١) د. أحمد أبو الوفا ، مقالة فى مجلة ادارة قضايا الحكومة ، س ٥ العدد ٤ .

(٢) نقض ١٩٤١/٥/١٩ ، مجموعة القواعد القانونية ، جـ ٥ ص ٤٧١ ب ٢٥٩ .

(٣) نقض ١٩٥٠/٥/٢٩ ، مجموعة أحكام النقض ، س ١ ص ٧٠٢ ب ٢٢٨ .

ثالثا : أن يكون تشكيل المحكمة ، وفقا للعدد والفئات المقـررة قانونا :

فلا يجوز أن يزيد أعضاء المحكمة ، أو ينقصوا ، عن العدد المحدد فى القانون ، والا كان التشكيل باطلا وتبعا الحكم . وهذا مقرر أيضا فى المجال الجنائى (١) .

وتطبيقا لذلك فقد نصت المحكمة الادارية العليا ، بأن زيادة عـدد من اشتركوا فى اصدار الحكم عن العدد المقرر قانونا ، يؤدى الى بطلان الحكم وهو بطلان متعلق بالنظام العام (٢) .

كما لا يجوز أن تقل فئة أو درجة رئيس المحكمة أو أعضائها ، عن المقرر قانونا ، والا بطل التشكيل ، كما يبطل الحكم الذى يصـدر وفقا لهذا التشـكيل .

رابعا : أن يشترك رئيس المحكمـة وأعضـاؤها ، فى جميـع اجراءات الدعوى :

وهذا مبدأ مستقر ، كأصل عام فى المحاكمات ، جنائية أو تأديبية .

ولهذا فقد قضى بأنه اذا لم يحضر أحد أعضاء المحكمة ، المرافعة ، ثم اشترك فى المداولة وفى اصدار الحكم ، فان الحكم يكون باطلا (٣) .

ولكن لا يبطل الحكم ، لعدم حضور عضو المحكمة أو رئيسـها ، احدى الجلسـات ، الا اذا كان قد اتخذت فى تلك الجلسـة اجراءات تؤثر على الحكم فى الدعوى . فعدم حضوره احدى الجلسات لا يجعله غير أهل للحكم ، اذا كان كل ما جرى فى تلك الجلسة هو مجرد تأجيـل الدعـوى .

---

(١) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٣٧٨ — د. عمـر السعيد رمضان ، المرجع السابق ، ص ٣٦٨ .

(٢) أ.ع ٩٦٩ لسنة ٧ فى ١٩٦٤/١١/١٥ .

(٣) نقض ١٩٥٥/٣/٢٨ ، مجموعة أحكام النقض س ٦ ص ٧٠٩ ب ٣٣٠ .

ومع هذا ، فان وجوب حضور جميع أعضاء المحكمة ، اجراءات المحاكمة ، مقصور على ما يتم منها فى الجلسة ، ذلك أنه قد يتعذر تحقيق دليل أمام المحكمة ، كما لو اقتضى الأمر اجراء معاينة فى مكان المخالفة ، وفى هذه الحالة يجوز للمحكمة أن تنتقل بكامل تشكيلها ، كما يجوز لها أن تندب أحد أعضائها .

ويلاحظ ، أنه يجب على عضو المحكمة المندوب لاجراء المعاينة أو غيرها ، أن يباشر ذلك بحضور ممثل النيابة الادارية ، وأن يصطحب معه كاتبا ، وعليه أن يمكن المتهم من حضور هذه الاجراءات طبقا للقواعد المقررة فى المحاكمة ذاتها ، والا كان عمله باطلا .

ولكن ... هل يجوز للمحكمة التأديبية ، أن تندب النيابة الادارية لتحقيق دليل كالمعاينة ؟

نرى أنه لا يجوز للمحكمة أن تندب فى ذلك ، سلطة التحقيق ، لأن سلطتها تنتهى بدخول الدعوى فى حوزة المحكمة ولهذا يبطل الاجراء الذى تتخذه سلطة التحقيق فى هذا الشأن . وهو بطلان متعلق بالنظام العام ، لمساسه بقواعد التنظيم القضائى . وهذا المبدأ من المسلمات فى المجال الجنائى (1) .

المطلب الثانى
ممثل النيابة الادارية ، لدى المحكمة التأديبية ، يدخل فى تشكيل هذه المحكمة

٢١٥ — بيان ذلك :

ان الواضح من استقراء القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية — سيما المادة الرابعة من هذا القانون — أن النيابة الادارية هى التى تتولى مباشرة الدعوى التأديبية

---

(١) راجع فى الجنائى : د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٣٨٤ هامش ٦ .

أمام المحاكم التأديبية ، وهى التى ترفع الدعوى التأديبية أمام هذه المحاكم وفقا للمادة ٢٣ من القانون المذكور . كما يتولى الادعاء أمام المحاكم المشار اليها ، أحد أعضاء هذه النيابة طبقا للمادة ٢٢ من القانون سالف الذكر والمادة التاسعة من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

ولهذا فان النيابة الادارية ، هى وحدها التى تحمل أمانة الدعوى أمام المحكمة التأديبية ، وهى تدخل فى تشكيل هذه المحكمة بحيث لا يكون هذا التشكيل صحيحا الا اذا حضر من يمثلها بجلسات المحكمة التأديبية (١) .

وهذه القاعدة مقررة أيضا بالنسبة للمحكمة الجنائية اذا أن تشكيلها لا يكون صحيحا بغير تمثيل النيابة العامة (٢) .

أما بالنسبة لمجالس التأديب ، فليس فى القانون ما يفيد ضرورة اشراك عضو من النيابة الادارية فى مجلس التأديب (٣) .

٢١٦ — اعضاء النيابة الادارية يحل بعضهم محل بعض :

وقد نصت على ذلك صراحة ، المادة الأولى من اللائحة الداخلية للنيابة الادارية — الصادر بالقرار الجمهورى رقم ١٤٨٩ لسنة ١٩٥٨ — حيث قالت :

« رجال النيابة الادارية ، تابعون لرؤسائهم دون غيرهم ... وينوب بعضهم عن بعض » .

---

(١) أ.ع ٧٧٨ لسنة ١٣ فى ١٩٧٠/٦/٦ ، س ١٥ ص ٣٩٦ ب ٦١ .
ومع ذلك ، فان النيابة الادارية لا تعتبر جزءا من المحكمة الادارية العليا لدى نظرها الطعون فى أحكام المحاكم التأديبية ، ولا تحضر أمامها ، بل الذى يحضر هو محامى الحكومة أو محامى الجهة الادارية المختصة باعتبار الحكومة أو الجهة الادارية هى خصم أصيل فى الطعن .
(٢) د. محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٣٨٥ .
(٣) أ.ع ٤٧ لسنة ٩ فى ١٩٧٠/١٢/٥ .

ولهذا فلا يلزم أن يحضر أحد أعضاء هذه النيابة ، جميع اجراءات الدعوى أمام المحكمة التأديبية ، بل يجوز أن يحضر غيره بدلا عنه .

وهذا المبدأ مقرر أيضا بالنسبة لحضور أحد أعضاء النيابة العامة أمام المحكمة الجنائية ، اذ ينوب بعضهم عن بعض .

٢١٧ — تمثيل النيابة الادارية ، ضرورى فى جميع اجراءات الدعوى أمام المحكمة :

فقد أسلفنا أنه لا يكفى حضورها فى الجلسات . بل يجب أن يحضر ممثلها فى كافة اجراءات الدعوى ولو كانت خارج قاعة الجلسة ، كما هو الشأن فى حالة انتقال المحكمة أو أحد أعضائها المندوب عنها ، لاجراء معاينة .

٢١٨ — هل يجوز رد عضو النيابة الادارية ؟

لقد أثير مثل هذا التساؤل ، بالنسبة لأعضاء النيابة العامة ... وقيل بخصوصهم ، ان الأصل عدم جواز ردهم طبقا للنصوص القائمة ، ومع ذلك اقترح بعض الفقه أن ينص على أن يطبق على النيابة العامة ما يطبق على القضاء من حيث الرد (١) .

والرأى عندى أنه يجدر النص على جواز رد عضو النيابة الادارية ، اذا قامت به حالة من حالات عدم الصلاحية . اذ لا يتصور أن يظل عضو النيابة جالسا فى كرسى الادعاء والاتهام ، مع ما قد يكون بينه وبين المتهم من عداوات شخصية .

المطلب الثالث

كاتب الجلسة

٢١٩ — ان كاتب الجلسة جزء متمم لهيئة المحكمة :

سواء كانت جنائية أو مدنية أو ادارية أو تأديبية وحضوره شرط أساسى لانعقادها . وكل عمل من أجراءات الدعوى تجريه المحكمة بدون

---

(١) د. احمد فتحى سرور ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .

حضوره يكون باطلا ، وهذا طبيعى ، اذ بغير الاستعانة بكاتب لتدوين الاجـراءات فى المحضر لا يكون فى مقـدور القـاضى أن يتفرغ لنظر الدعوى (١) •

ويتولى الكاتب تحرير محضر بما يجرى فى جلسة المحاكمة ، ويوقع مع رئيس المحكمة على كل صـفحة منه • ويشتمل المحضر على تاريخ الجلسة ، وأسماء الأعضـاء وعضو النيابة الحاضر بالجلسـة ، واسـم الكاتب ، وأسـماء المتهمين والمدافعين عنهم ، وأقوالهم ، وشـهادات الشهود ، كما تدون به الطلبات التى قدمت أثناء نظر الدعوى ، ومنطوق الحكم ، وغير ذلك مما يجرى فى الجلسة •

المطلب الرابع

تشكيل المحاكم التأديبية ، لا يدخل فيه عضو من هيئة المفوضين

٢٢٠ ــ بيــان ذلك :

لا خلاف فى أن هيئة المفوضين لا تمثل أمام المحكمة التأديبية وهى تنظر دعوى تأديبية مبتـدأة مقامة من النيـابة الادارية • وانما الذى يحضر ــ ويعتبر جزءا من تشكيل المحكمة ، كما أسلفنا ــ هو عضو من النيابة المذكورة •

ولكن ثار تساؤل فى هذا الشأن ، بخصوص الحالة التى تنعقد فيها المحكمة التأديبية ــ لا لتجرى محاكمة تأديبية ــ وانما لتنظر القضايا المقامة من العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العـام طعنا على الجزاءات التأديبية الموقعة على هؤلاء العاملين من جهاتهم الادارية ••• وتسـاءل البعض هل تلتزم هيئة المفوضين ــ أو يجوز لها ــ أن تقوم بتحضـير هذه الطعون وأن تودع تقارير بالرأى القانونى فيها ••• وهل يلزم ــ

---

(١) انظر فى المجال الجنائى ، د• محمود مصطفى ، المرجع السابق ، ص ٢٨٥ •

أو يجوز — أن يحضر عضو من هيئة المفوضين ممثلا لهذه الهيئة لدى المحكمة التأديبية حين نظرها تلك الطعون .. ؟

لقد تبودلت المكاتبات ، فى شأن هذا الموضوع بين المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، وهيئة مفوضى الدولة . واستقر الرأى — وفقا لقانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، سيما مادتيه ١٠ و ٤٢ — على أن هيئة مفوضى الدولة ، لا يجوز لها أن تقوم بتحضير تلك الدعاوى التى يرفعها العاملون المدنيون بالدولة ، أو القطاع العام ، طعنا فى الجزاءات الموقعة عليهم من السلطات الادارية المختصة ، كما لا يجوز أن يحضر أحد من هيئة مفوضى الدولة فى جلسات المحاكم التأديبية عند نظر الدعاوى المذكورة (١) .

---

(١) راجع فى هذا مذكرة هيئة مفوضى الدولة المرفقة بكتاب الهيئة المذكورة رقم ٥١ سرى فى ١٩٧٣/٧/١٤ ، المرسل الى الأستاذ المستشار رئيس مجلس الدولة .

الفصل الثالث

عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها واختصاص كل منها

٢٢١ ــ لقد نصت المادة ١٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن اعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية على أن : « يصدر بتعيين عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها ، ودوائر اختصاصها ، وتشكيلها ، قرار من رئيس مجلس الدولة بعد أخذ رأى مدير عام النيابة الادارية ».

وعندما صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة أعاد تنظيم المحاكم التأديبية وتشكيلها ، واختصاصاتها ، ومقارها .

وقد نص هذا القانون فى مادته الثانية على أن : « يكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا فى القاهرة والاسكندرية ، وتؤلف من دائرة أو أكثر تشكل كل منها من ثلاثة مستشارين ــ ويكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأول والثانى والثالث فى القاهرة والاسكندرية ، وتؤلف من دوائر تشكل كل منها برئاسة مستشار مساعد على الأقل وعضوية اثنين من النواب على الأقل ــ ويصدر بالتشكيل قرار من رئيس المجلس .

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الدولة ، انشاء محاكم تأديبية فى المحافظات الأخرى . ويبين القرار عددها ومقارها ودوائر اختصاصها بعد أخذ رأى مدير النيابة الادارية .

واذا شمل اختصاص المحكمة التأديبية ، أكثر من محافظة ، جاز لها أن تنعقد فى عاصمة أى محافظة من المحافظات الداخلة فى اختصاصها ، وذلك بقرار من رئيس مجلس الدولة .

وبناء على هذه النصوص ، فقد أصدر رئيس مجلس الدولة ، على التوالى ، عدة قرارات ، بتشكيل هذه المحاكم وتحديد دوائر اختصاص كل منها ، ومقرها .

ونذكر فيما يلى ، القرارات التى تنظم — حاليا — هـذه المحاكم ، وذلك على النحو التـالى :

١ — محكمة تاديبية ، بالقاهرة ، للعاملين من مستوى الإدارة العليا :

وقد صدر بذلك قرار من رئيس مجلس الدولة .

٢ — انشاء محكمة تاديبية بمدينـة الاسكندرية ، للعاملين من مسـتوى الادارة العليـا :

وقد صدر بذلك قرار رئيس مجلس الدولة رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٢ ، والذى نص على الآتى (١) :

مادة ١ — تنشأ محكمة تأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليـا ومن يعادلهم يكون مقرها مدينة الاسكندرية .

مادة ٢ — تختص هـذه المحكمـة بنظر الدعاوى التـأديبية عن المخالفات المـالية والادارية والطعون المنصوص عليها فى المـادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة المشـار اليه . وذلك بالنسبة للعاملين من مستوى الادارة العليا ومن يعادلهم .

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة الدعاوى التأديبية والطعون الخاصـة بالعاملين بوزارة النقل البحرى والجهـات التابعة ، والملحقة بالوزير ، وكذلك العاملون بالمصالح العامة بمدينة الاسكندرية ومحافظتى البحيرة والصحراء الغربية .

---

(١) نشر هـذا القرار فى الوقائع المصرية ، بتاريخ ١٩٥٣/٥/١٢ ، وعمل به من هـذا التاريخ .

مادة ٤ — تبدأ هذه الدائرة أعمالها اعتبارا من ١٩٧٣/٦/١ .

مادة ٥ — جميع القضايا التى أصبحت بمقتضى هـذا القرار من اختصاص هـذه المحكمة تحال اليهـا بحالتها بقرار من رئيس المحكمـة ما لم تكن الدعوى مهيأة للفصل فيها ، ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة » .

٣ — المحاكم التاديبية ، بالقاهرة ، للعاملين من المسـتويات الأول والثانى والثالث ، وما يعادلهـا :

لقد صـدر قرار رئيس مجلس الدولة رقم ١١٢ لسـنة ١٩٧٣ ، بتحديدها ، وبيـان دائرة اختصـاص كل منها ، وذلك على النحـو التـالى (١) :

مادة ١ — تعين المحاكم التأديبية بالنسـبة للعاملين من المستويات الأول والثانى والثالث وما يعادلها ، وتحدد دائرة اختصاص كل منهـا على الوجه الآتى :

١ — محكمة تأديبيـة بالنسـبة الى العاملين برياسـة الجمهورية ورياسة مجلس الوزراء ، ووزارات الخارجية والعدل والداخلية وأمانة الحكم المحلى والمنظمات الشعبية ووحدات الحكم المحلى ، وشئون مجلس الشعب والتخطيط والقوى العاملة والسياحة والجهات التابعة والملحقـة بالوزير .

٢ — محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارات الصناعة والبترول والثروة المعدنية والكهرباء والحربية والانتاج الحربى والطيران المـدنى والشئون الاجتماعية والرى والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

---

(١) يلاحظ أن هذا القرار ، هو المعمول به حاليا . وقـد سـبقه من قبل ، عدة قرارات منذ العمل بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية . ولا نرى داعيا لايراد هذه القرارات التى أضحت ملغاة .

٣ ــ محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارات التربية والتعليم والتعليم العالى والثقافة والاعلام والشباب والتموين والتجارة الداخلية والمالية والاقتصاد والتجارة الخارجية ، والتأمينات والأوقاف وشئون الأزهر ، والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

٤ ــ محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارتى الزراعةوالاصلاح الزراعى ، واستصلاح الأراضى ، والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

٥ ــ محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارتى الاسكان والتشييد ، والصحة والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

٦ ــ محكمة تأديبية بالنسبة الى العاملين بوزارتى النقل والمواصلات وهيئة النقل العام لمدينة القاهرة ، والجهات التابعة والملحقة بالوزير .

٧ ــ ... ... الخ (١) .

مادة ٢ ــ تختص كل محكمة تأديبية بالعاملين بفروع الوزارات الموجودة بالمحافظات ولو كانت تحت اشراف المحافظ .

مادة ٣ ــ جميع القضايا والطلبات والطعون المنظورة أمام احدى هذه المحاكم وأصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص محكمة أخرى تحال اليها بحالتها بقرار من رئيس المحكمة ما لم تكن مهيأة للفصل فيها . ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة (٢) » .

٤ ــ انشاء محكمة تأديبية بالاسكندرية (٣) للعاملين من المستويات الأول والثانى والثالث :

ان الذى يحكم هذه المحكمة حاليا ، هو قرار رئيس مجلس الدولة رقم ٤٢٢ لسنة ١٩٧٥ ، والذى ينص على الآتى :

---

(١) هـذا البند الغى بالقرار رقم ٤٢٢ لسنة ١٩٧٥ الذى سيأتى ذكـره .

(٢) نشر هـذا القرار ، فى الوقائع المصرية بتاريخ ١٩٧٣/٥/١٢ ، وعمل به من هذا التاريخ .

(٣) ان هذه المحكمة . قـد انشئت أصلا بقرار رئيس مجلس الدولة الصادر فى ١٩٦٠/٦/١٣ .

مادة ١ — تعين محكمة تأديبية ، يكون مقرها مدينة الاسكندرية .

مادة ٢ — تختص هذه الطعون بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية ، والطعون المنصوص عليها فى المادة (١٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه ، وذلك بالنسبة الى العاملين من المستويات الأول والثانى والثالث وما يعادلهم .

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة ، الدعاوى التأديبية ، والطعون ، الخاصة بالعاملين فى محافظات الاسكندرية والبحيرة والصحراء الغربية ، متى كان مقار عملهم وقت اقامة الدعوى أو الطعن[1] واقعا فى احدى هذه المحافظات .

مادة ٤ — جميع الدعاوى والطلبات المنظورة أمام احدى المحاكم التأديبية وأصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص محكمة أخرى ، تحال اليها بحالتها بقرار من رئيس المحكمة ما لم تكن مهيأة للفصل فيها . ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة[2] » .

٥ — انشاء محكمة تأديبية بمدينة المنصورة :

لقد صدر بذلك ، قرار رئيس مجلس الدولة رقم ١٢٥ لسنة ١٩٧٣ ، وقد نص هذا القرار على الآتى[3] :

مادة ١ — تنشأ محكمة تأديبية يكون مقرها ٢٤١ بشارع الجيش

---

(١) هذا النص — فى هذا الخصوص — على خلاف الأصل العام المسلم فى تحديد الاختصاص التأديبى . فالأصل هو تحديد الاختصاص ، على أساس الجهة التى كان يتبعها العامل عند ارتكابه المخالفة ، وليس وقت اقامة الدعوى أو الطعن كما جاء فى النص المذكور .

(٢) نشر هذا القرار ، فى الوقائع المصرية بتاريخ ١٩٧٦/١/٣١ وعمل به من هذا التاريخ .

(٣) نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية فى ١٩٧٣/٥/١٢ ، وعمل به اعتبارا من هذا التاريخ .

بمدينة المنصورة محافظة الدقلهية (1) .

مادة ٢ — تختص هذه المحكمة بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية والطعون المنصوص عليها فى المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة المشار اليه ، وذلك بالنسبة للعاملين من المستويات الأول والثانى والثالث ومن يعادلهم .

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة الدعاوى التأديبية والطعون الخاصة بالعاملين فى محافظات الدقهلية ودمياط والشرقية والاسماعيلية وبورسعيد ، ووحدات الحكم المحلى فى هذه المحافظات .

مادة ٤ — تبدأ هذه المحكمة أعمالها اعتبارا من ٢٦ مايو سنة ١٩٧٣ .

٥ — جميع القضايا التى أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص المحكمة التأديبية بمدينة المنصورة ، وتكون منظورة أمام احدى المحاكم التأديبية تحال بحالتها الى المحكمة المذكورة بقرار من رئيس المحكمة ، ما لم تكن الدعوى مهيأة للفصل فيها . ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة » .

٦ — انشاء محكمة تاديبية بمدينة طنطا :

لقد صدر بذلك قرار رئيس مجلس الدولة ، رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٣ ، الذى نص على الآتى (2) :

مادة ١ — تنشأ محكمة تأديبية يكون مقرها مبنى الغرفة التجارية بشارع الجيش بمدينة طنطا بمحافظة الغربية .

---

(١) أصبح مقرها الحالى ، مبنى مجلس الدولة بأرض الشناوى بمدينة المنصورة وذلك طبقا لقرار رئيس مجلس الدولة رقم ٣٩١ لسنة ١٩٨٠ .

(٢) نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، بتاريخ ١٩٧٣/٥/١٢ ، وعمل به من هذا التاريخ .

مادة ٢ — تختص هذه المحكمة بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية والطعون المنصوص عليها فى المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة المشار اليه ، وذلك بالنسبة للعاملين من المستويات الأول والثانى والثالث ومن يعادلهم •

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة الدعاوى التأديبية المختصة بالعاملين فى محافظات : الغربية — كفر الشيخ — القليوبية — المنوفية ووحدات الحكم المحلى فى هذه المحافظات •

مادة ٤ — تبدأ هذه المحكمة أعمالها اعتبارا من ٢٧ مايو سنة ١٩٧٣ •

مادة ٥ — جميع القضايا التى أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص المحكمة التأديبية بمدينة طنطا وتكون منظورة أمام احدى المحاكم التأديبية تحال بحالتها الى المحكمة المذكورة بقرار من رئيس المحكمة ، ما لم تكن الدعوى مهيأة للفصل فيها • ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة •

٧ — انشاء محكمة تأديبية بمدينة أسيوط :

لقد تم ذلك بقرار رئيس مجلس الدولة رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٣ — والذى نص على الآتى (١) :

« مادة ١ — تنشأ محكمة تأديبية يكون مقرها بالعمارة الكائنة بناصية شارع ٢٣ يوليو وشارع المنتزه بمدينة أسيوط •

مادة ٢ — تختص هذه المحكمة بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والادارية والطعون المنصوص عليها فى المادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة المشار اليه • وذلك بالنسبة للعاملين من المستويات الأول والثانى والثالث ومن يعادلهم •

---

(١) نشر القرار المذكور ، فى الوقائع المصرية ، بتاريخ ١٩٧٣/٦/٢٦ ، ويعمل به من هذا التاريخ •

مادة ٣ — يشمل اختصاص هذه المحكمة الدعاوى التأديبية والطعون الخاصة بالعاملين فى محافظات أسيوط والمنيا وسوهاج وقنا وأسوان والوادى الجديد والبحر الأحمر ووحدات الحكم المحلى فى هذه المحافظات (١) .

مادة ٤ — تبدأ هذه المحكمة أعمالها اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٧٣ .

مادة ٥ — جميع القضايا التى أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص المحكمة التأديبية بمدينة أسيوط وتكون منظورة أمام احدى المحاكم التأديبية تحال بحالتها الى المحكمة المذكورة بقرار من رئيس المحكمة ما لم تكن الدعوى مهيأة للفصل فيها . ويبلغ ذوو الشأن بقرار الاحالة » .

---

(١) هذه المادة معدلة بقرار رئيس المجلس رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٤ على النحو الوارد بالمتن . وبمقتضى هذا التعديل أضيفت عبارة « والبحر الأحمر » .

الفصل الرابع

طبيعة المحاكم التأديبية ... وطبيعة ما تصدره

٢٢٤ — بيـــان ذلك :

سنتناول دراسة هذا الموضوع ، بالنسبة للفترة السابقة على العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، ثم فى ظل أحكام هذا القانون .

أولا : طبيعة المحاكم التأديبية ، وطبيعة ما تصدره ، قبل العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم مجلس الدولة :

١ — لقد ذهبت المحكمة الادارية العليـــا ، فى قضاء لها الى نفى الصفة القضائية عن هذه المحاكم ، وعما تصدره . فقالت انها ليســت محاكم ، وانها لا تصدر أحكاما ، وانما تصدر قرارات ادارية وان كانت أشـــبه بالأحكام ولكنها ليســـت أحكاما . ومن أوائل أحكام المحكمة الادارية العليا ، فى هذا الشأن ، وأهمها ، حكمها الذى أصدرته بتاريخ ١٩٦٠/٤/٢٦ فى دمشق أثناء الوحدة بين مصر وسوريا [1] .

٢ — ويهمنا أن نشير الى أن المحكمة المذكورة ، قد ذهبت هـــذا المذهب محاولة منها للتسوية بين طبيعة المجالس التأديبية فى سوريا وطبيعة المحاكم التأديبية فى مصر ، وكذلك للتسوية بين طبيعة ما تصدره كل من هذه المجالس والمحاكم ، وذلك للتوحيد بين طبيعة هذه وتلك .

٣ — لا مراء فى أن هذا القضاء منتقد ... فهو يتعارض مع صريح

---

(١) أ.ع ٢١ لسنة ٢ و ٢٣ لســـــنة ٢ فى ١٩٦٠/٤/٢٦ ، س ٥ ص ٨١٤ ب ٨١ — وبذات المبـــدأ قضت المحكمـــة المذكـــورة ، فى ذات الجلسة ، فى القضايا أرقام ١ لسنة ١ و ٢٨ لسنة ٢ و ٣٢ لسنة ٢ و ٣ و ٦ و ٨ لســـنة ٢ ق .

النصوص التشريعية . والمقرر أنه لا مساغ للاجتهاد فى مورد النص .
فالمشرع قد عرف المحاكم التأديبية وسماها بأنها « محاكم » ، كما عرف
ما يصدر عنها وسماه « أحكاما » وذلك طبقا للباب الثالث من القانون
رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ،
أى طبقا للمواد من ١٨ حتى ٣٢ من هذا القانون ، وكذلك وفقا للمادة ١٥
من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة .

٤ — لقد عادت المحكمة الادارية العليا ، بعد ذلك ، فكيفت هذه
المحاكم وما يصدر منها ، التكييف الصحيح ، حيث وصفتها بأنها
« محاكم » ، وأنها تصدر « أحكاما » لا قرارات ادارية .

وفى هذا نقول : « ان ما يصدر من السلطات التأديبية من قرارات
فى شأن الموظفين العموميين يعتبر بحسب التكييف السليم الذى أخذت به
قوانين مجلس الدولة المتعاقبة من القرارات الادارية ، وذلك فيما عدا
الأحكام التى تصدر من المحاكم التأديبية التى أسبغ عليها القانون رقم ١١٧
لسنة ١٩٥٨ وصف المحاكم كما تضمن النص فى كثير من مواده على أن
ما تصدره هو أحكام لا قرارات ادارية — ومن ثم فلاوجه للالتجاء الى
معايير التمييز بين القرار الادارى والعمل القضائى — للتعرف على طبيعة
ما تصدره تلك المحاكم ، اذ محل الالتجاء الى تلك المعايير يكون عند
عدم وجود النص [1] » .

بل لقد ذهبت الى تكييف القرارات الصادرة من هذه المحاكم فى
شأن الوقف الاحتياطى وما تقرره — مؤقتا — بخصوص الجزء الموقوف
من المرتب كأثر لهذا الوقف ، بأنها أحكام .

فقد قضت بأن قرارات مد الوقف أو ما يتبع فى شأن المرتب
الموقوف — بصفة مؤقتة — هى أحكام ، وان وصفها المشرع بأنها

(١) أ.ع ١٢٧ و ١٦٩ و ٢٣٥ لسنة ١١ فى ١٩٦٦/٤/٣٠ ، س ١١
ص ٦٣٣ ب ٧٩ .

قـرارات (١) •

٥ ــ ان المحكمة العليا (الدستورية) قد أسمت المحاكم التأديبية بأنها « محاكم » وأنها « جهات قضائية » وأنها تصدر « أحكاما » • فقد قضت المحكمة المذكورة : « ان المشرع ، سواء فى قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو فى القانون رقـم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية أو غيرهما من التشريعات التى تناولت موضوع تأديب العاملين ، قد عالج هذا الموضوع علاجا تشريعيا، مستهديا فى ذلك بالتشريعات الجنائية • واسـتبدل ، بمقتضى القانون الأخير بمجالس التأديب التى كانت تتولى تأديب العامليـن ويغلب على تشكيلها العنصر الادارى ، محاكم تأديبية نظمها تنظيما قضائيا غلب فيها العنصر القضائى لتوفير الثقة والضمانات للعاملين عند محاكمتهم تأديبيا• وقد كان هذا هو الهدف الأصيل من اصدار القانون المذكـور لاعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية • ونظرا لهذا الطابع القضائى الذى أضفاه المشرع على هذه المحاكم التى أخضع أحكامها للطعن أمام المحكمة الادارية العليا ، فقد أصبحت ملحقة بالقسم القضائى بمجلس الدولة الذى يتولى اليوم كافة شئونها • ومن ثم تعتبر المحاكم التأديبية جهات قضائية فى مفهوم المـادة ١٥٣ من الدستور (٢) » •

ثانيا : طبيعة المحاكم التأديبية ، وطبيعة ما تصدره فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تنظيم مجلس الدولة :

لم يعد ثمة خلاف أو جدل حول طبيعة هذه المحاكم وما تصدره •• فقد اعتبرها المشرع بصريح نص المـادة الثالثة من القانون المذكور ، من المحاكم التى يتألف منها القسـم القضائى بمجلس الدولة ، وسـماها « محاكم تأديبية » طبقا لهذا النص • وجعل تشكيلها قضائيا خالصا ، اذ

---

(١) أ.ع ٣٢ لسنة ١٠ فى ١٩٦٥/٢/٢٧ •

(٢) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى الدعوى ٤ لسـنة ١ ق دستورية ، بجلسة ١٩٧١/٤/٣ م •

تشكل من أعضاء مجلس الدولة ، وذلك وفقا للمادة السابعة من القانون سالف الذكر . وبذلك فقد استبعد المشرع من تشكيلها ، العنصر الادارى الذى كان يدخل فى تشكيلها وفقا لقانون انشائها رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨

وقد نص المشرع أيضا ، على أنها تصدر أحكاما ، وذلك طبقا للمواد ٢٢ و ٢٣ و ٥١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ آنف الذكر .

الفصل الخامس

ضوابط توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية
وفقـــا لنظامها الحـــالى

٢٢٣ ـــ ان الاختصاص التأديبى ، وتوزيعه ، بين المحاكم التاديبية ، يتحدد على أساسين ، همـــا :

١ ـــ المستوى الوظيفى للعامل المتهم •

٢ ـــ تبعيته للجهة التى وقعت فيها المخالفة •

وســـنتحدث عن كل من هذين الأساســـين أو المناطين ، فى مبحث مســـتقل على الوجه التالى :

المبحث الأول

توزيع الاختصاص التاديبى ، بين المحاكم التاديبية ، على أساس المستوى الوظيفى للعـــامل المتهم

٢٢٤ ـــ لقد أسلفنا أن ثمة نوعين من المحاكم التأديبية ، وأن توزيع الاختصاص بين هذين النوعين ، يقوم على أساس المســـتوى الوظيفى للعامل المحال الى المحاكمة التأديبية وذلك طبقا للمادة السابعة من قانون مجلس الدولة ، التى تنص على أن تتكون المحاكم التأديبية من :

١ ـــ المحاكم التأديبية ، للعاملين من مستوى الادارة العليا ، ومن يعـــادلهم •

٢ ـــ المحاكم التأديبيـــة للعاملين من المســـتويات الأول والثـــانى والثالث ، ومن يعادلهم •

وتوزيع الاختصاص بين هذين النوعين من المحاكم التأديبية ، على الوجه سالف الذكر ، يستوى فيه أن يكون العاملون من الخاضـــعين

لنظام العاملين المدنيين بالدولة ، أو لنظام العاملين فى القطاع العام ، وذلك طبقا للمواد ٧ و ١٠ و ١٥ من القانون المذكور •

وقد أوضحنا ، فيما تقدم ، أن العبرة ، بالمستوى الوظيفى للعامل وقت اقامة الدعـوى ـ وليس وقت ارتكاب المخالفة • وقد نصت على ذلك ، صراحة المـادة ٢٥ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعـادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، حيث قضت بأن : « يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية ، تبعا لدرجة الموظف وقت اقامة الدعوى » •

ونص عليـه المشرع أيضـا فى المـادة ١٧ من القانون رقـم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، حيث قال : « يتحدد اختصـاص المحكمة التأديبية ، تبعا للمستوى الوظيفى للعامل وقت اقامة الدعوى » •

وبهذه المناسـبة ، يهمنا أن نشـير الى أن الاحالة الى المحاكمـة التأديبية ، من شأنها أن تحظر ترقية العامل وفقا للقانون [1] • وبالتالى فان المركز الوظيفى للعامل ، لا يتغير منذ هذه الاحالة وحتى اقامة الدعوى والفصل فيها • ولهذا يمكن القول أيضا بأن العبرة فى تحديد المسـتوى الوظيفى ، هى بوقت الاحالة الى المحاكمة التأديبية •

٢٢٥ — المحكمـة التأديبية المختصة بالعـاملين فى الجمعيـات والشركات والهيئات الخاصة ، المنصوص عليها فى المـادة ١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة :

لقـد نصت المـادة ١٧ من القانون المشـار اليه ، على أن هؤلاء العاملين جميعا ، مهما علت وظائفهم أو مرتباتهم ، تختص بمحاكمتهم المحكمة التأديبية الخاصة بمحاكمة العاملين من المستويات الأول والثانى والثالث• وبالتالى فلا تختص بمحاكمتهم المحكمة التأديبية للعاملين من مسـتوى الادارة العليـا •

---

(١) وذلك طبقا للمـادة ٨٧ من نظام العـاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمـادة ٩٠ من نظام العاملين فى القطاع العـام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

٢٢٦ — تحديد الاختصاص ، عند تعدد المتهمين ، واختلاف مستواهم الوظيفى :

فى هذه الحالة ، يقدم المتهمون جميعا الى المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم درجة . فهى التى تختص بمحاكمتهم جميعا وفقا للقانون .

ذلك أن من الأصول المسلمة فى المحاكمات جميعا ، جنائية كانت أو تأديبية ، أنه اذا تعدد المحاكمون فلا مندوحة من تجميعهم لدى المحكمة أمام جهة واحـدة ، وذلك لحكمة ظاهرة توجبها المصـلحة العامة ، اذ لا يخفى ما فى تعدد المحاكمات أمام جهات مختلفة من احتمال التضارب فى الأحكام أو الجزاءات وما فيه من تطويل وتكرار وضياع وقت فى الاجراءات وغير ذلك بما لا يتفق والصـالح العام ، من أجل ذلك كانت نظرة الشارع دائما متجهة الى توحيد جهة المحاكمة بالنسبة لهم جميعا(١). وقد نص المشرع على ذلك فى المجالين الجنائى والتأديبى .

وآية ذلك — فى المجال التأديبى — ما نصت عليه المـادة ٢٥ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمـات التأديبية ، حيث قضت بأنه : « اذا تعدد الموظفون المقدمون للمحاكمة ، كانت المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم درجة هى المختصة بمحاكمتهم جميعـا » .

وقد ردد المشرع ، هذا النص أيضا فى المـادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، حيث قضى بأنه : « اذا تعـدد العاملون المقدمون للمحاكمة ، كانت المحكمة المختصـة بمحاكمة أعلاهم فى المستوى الوظيفى ، هى المختصة بمحاكمتهم جميعا » .

---

(١) أ.ع ٢٨٨ لسـنة ٥ فى ١٩٥٩/٥/١٦ ، س ٤ ص ١٢٩٧ ب ١١٣ .
— أ.ع ٩٢٣ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١١/٣ ، س ٨ ص ١٥ ب ٢ .

وترتيبا على هذا ، فاذا كان أحد المتهمين يدخل فى اختصاص المحكمة التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، فان المتهمين جميعا يقدمون الى هذه المحكمة ، مهما كان المستوى الوظيفى لهم •

٢٢٧ — مقابلة بين المناط فى توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية ، وتوزيع الاختصاص بين المحاكم الجنائية :

أولا : فى المجال التأديبى : لقد رأينا أن مناط توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الادارة العليا ، والمحاكم التأديبية الأخرى ، هو المستوى الوظيفى للعامل المتهم •

وذلك بصرف النظر عن مدى جسامة الجريمة المنسوبة اليه • فمتى تقررت احالته الى المحاكمة ، فلا ينظر الى نوع الجريمة أو خطورتها — لتحديد المحكمة التأديبية المختصة — وانما تحدد هذه المحكمة على أساس مستواه الوظيفى فحسب •

ثانيا : فى المجال الجنائى : ان مناط تحديد الاختصاص بين محاكم الجنايات ، ومحاكم الجنح والمخالفات ، لا يقوم على أساس شخص المتهم ومستواه الاجتماعى أو الوظيفى — وانما ينهض على أساس مستوى الجريمة ومدى جسامتها ، فاذا كانت جناية ، فانها تدخل فى اختصاص محاكم الجنايات • أما ان كانت جنحة أو مخالفة ، فانها تندرج فى اختصاص محاكم الجنح أو المخالفات •

المبحث الثانى

توزيع الاختصاص ، بين المحاكم التأديبية ، على أساس تبعية العامل المتهم للجهة التى وقعت فيها المخالفة

٢٢٨ — احالة الى ما سبق :

لقد أوضحنا فيما تقدم ، أن العبرة فى تحديد الاختصاص التأديبى أو السلطات التأديبية ، هى بالجهة التى وقعت فيها المخالفة • أى الجهة

التى كان يتبعها العامل لدى ارتكابه المخالفة ، ولو تبع أو نقل بعد ذلك الى جهــة أخرى •

فالمناط فى الاختصاص التأديبى ، هو بوجود علاقة التبعية بما تتضمنه من هيمنة واشراف وتوجيه بالنسبة للعامل • ويستوى فى هذا ، أن يكون العامل تابعا أصلا لهذه الجهة ، أو منتدبا أو معارا اليها ، وقت اقترافه المخــالفة •

كما سبق أن بينا أن نقل العامل بعد ارتكابه المخالفة ، أو انهاء أو انتهاء ندبه أو اعارته ان كان منتدبا أو معارا الى تلك الجهة ، لا يخــل بحق الجهة التى كان تابعا لها فى تأديبه •

وذلك مالم يكن النقل قد شمل المرفق كله ــ وليس العامل فحسب ــ ومن ثم فان هذه الجهة التى نقل اليها المرفق هى التى تصــير مختصــة بتأديب العامل المذكور •

٢٢٩ ــ وترتيبا على ما تقدم : فانه اذا ما وقعت المخالفة فى جهــة معينة ، فان الاختصاص التأديبى ينعقد للمحكمة التأديبية التى تدخــل هذه الجهة فى اختصاصها •

وطبقا للمبادىء سالفة البيان ، يظل هذا الاختصاص معقودا لهذه المحكمة حتى ولو نقل العامل ــ بعد ارتكاب المخالفة ، وقبل احالته الى المحاكمة أو بعد احالته ــ الى جهة أخرى •

٢٣٠ ــ المقصود بمكان وقوع المخــالفة ــ الذى يتحدد وفقــا له الاختصاص التأديبى ــ هو الجهة أو المصلحة أو الوزارة التى وقعت فى حقها المخالفة • وليس المقصود ، المكان المــادى الذى ارتكبت فيــه المخــالفة (١) •

---

(١) أ.ع ٢٠٨ لسنة ٨ فى ١٩٦٣/٢/٢٣ ، س ٨ ص ٧٧٣ ب ٦٨ •

ولهذا ، فاذا كان سـائق قطار قد ارتكب مخالفة فى احدى بلاد محافظة البحيرة مثلا — وهى تدخل اقليميا فى اختصاص المحكمة التأديبية بالاسكندرية — وكان هذا السائق تابعا لادارة المنطقة المركزية بالقاهرة ، فان الاختصـاص فى هذه الحالة فى الهيئة العامة لشـئون السـكك الحـديدية (١) •

٢٣١ — كيفية تحديد المحكمة التأديبية المختصة ، عند تعدد المتهمين، وتعـدد جهات تبعيتهم :

لقد سبق أن عرفنا أن المناط فى تحديد الاختصاص التأديبى ، هو بالجهة التى وقعت فيها المخالفة •• ولكن قد يتعدد المتهمون ، وتتعـدد المخالفات مع ارتباطها ارتباطا لا يقبل التجزئة ••• وتتعدد الجهات التى يتبعونها •• فما هى المحكمة التأديبية التى تختص بمحاكمتهم ؟؟

لقد أسلفنا ، أن الأصول العامة — سواء فى الجنائى أو التأديبى — تقضى بأنه اذا تعدد المتهمون ، فلا مندوحة من تجميعهم لدى المحاكمة أمام جهة واحدة ، منعا من تضارب الأحكام أو الجزاءات ، وتفاديا لتكرار الاجراءات •

ولهذا فقـد نص المشرع فى المـادة ٢٤ من القـانون رقـم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، على أن : « تكون محاكمة الموظف أو الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات بعضها ومجازاتهم على أساس اعتبارهم تابعين للجهة أو الوزارة التى وقعت فيها المخالفة أو المخالفات المذكورة ، ولو كانوا تابعين عند المحاكمة أو المجازاة لوزارات أخرى • فاذا تعذر تعيين المحكمة على الوجه السابق ، تكون المحاكمة أمام المحكمة المختصة بالنسـبة للوزارة التى

---

(١) حكم المحكمة التأديبية بالاسكندرية ، فى الدعوى رقم ٢٧ لسنة ٦ ، بجلسة ٢/١٠/١٩٦٤ •

يتبعها العدد الأكبر من الموظفين • فاذا تساوى العـدد عينت المحكمة المختصة بقرار من رئيس مجلس الدولة » •

ثم نص المشرع ، فى المـادة ١٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة على أن : « تكون محاكمة العاملين المنسوبة اليهـم مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ومجازاتهم أمام المحكمة التى وقعت فى دائرة اختصاصها المخالفات المذكورة • فاذا تعذر تعيين المحكمة، عينها رئيس مجلس الدولة بقرار منه » •

الفصل السادس

طبيعة ولاية المحاكم التأديبية ، ومداها

٢٣٢ ــ هــذه الولاية ، تأديبية بحتــة :

لقد أسلفنا أن ولاية المحاكم التأديبية ــ وكذلك السلطات التأديبية، بصفة عامة ــ صبغة تأديبية خالصة •

ويستوى أن تنعقد هــذه الولاية ، عن طريق الدعــوى التأديبية المبتدأة التى تقيمها النيابة الادارية ••• أو عن طريق الطعن الذى يرفعه العامل اختصاصــا لقرار الجزاء الموقع عليه من الجهة الرئاســية التى يعمــل بهــا •

اذ لا تملك المحكمة التأديبية ــ فى الحالة الأولى ــ اذا ما ثبتت ادانة المتهم ، الا أن توقع عليه احدى العقوبات التأديبية المقررة قانونا (١) •

كما أنها لا تختص ــ فى الحالة الثانية ــ بنظر الطــعن المقدم من العامل ، الا اذا كان هذا الطعن موجها لقرار تأديبى ••• وسنعود الى تفصيل ذلك ، لدى الحديث عن « الولاية التعقيبية للمحاكم التأديبية على العقوبات الصادرة من الجهات الادارية » •

وترتيبا على ما تقــدم ، فان المحاكم التــأديبية ــ وكذا مجالس التأديب ــ لا تختص بالمسائل التالية :

٢٣٣ ــ عدم اختصاص المحــاكم التــــأديبية ، بالادعاء المدنى ، أو الدعوى المدنيــة :

ذلك أن الفعل المكون للجريمة أو المخالفات التأديبية ، قد يترتب عليه فى ذات الوقت ضرر للجهة الادارية أو للغير ••• ومع ذلك فلايجوز

---

(١) أ•ع ١٣٦ لسنة ١٩ فى ١٩٧٦/٢/١٤ .

لمن أصابه الضرر ــ سواء كانت الجهة الادارية أو غيرها ــ أن يطلب من المحكمة التأديبية المقامة أمامها الدعوى التأديبية ، أن تقضى بالزام المتهم بأن يدفع له التعويض المناسب أو أن يرد اليه ما أخذه منه أو استولى عليه بدون وجه حق . وذلك لأن ولاية المحكمة التأديبية ــ كما هو صريح اسمها ــ مقصورة على الناحية التأديبية .

ومن ثم فان على الجهة الادارية ــ أو غيرها ممن أصابه الضرر من فعل المتهم ــ أن يسلك الطريق الذى رسمه المشرع ، لاسترداد ما يكون قد استولى عليه المتهم بغير حق ، أو للحصول على تعويض الضرر .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا : « ان الزام مجلس ادارة النقل المشترك لمنطقة الاسكندرية منعقدا بهيئة مجلس تأديب للموظف برد مبلغ من النقود الى خزانة ادارة النقل المشترك يخرج عن حدود ولايته التأديبية الى الفصل فى مسألة لا تدخل فى نطاق اختصاصه كمجلس تأديب ، أيا كان مبلغ ثبوت مستحقات الادارة التى قضى بردها (١) » .

كما قضى أيضا بأن : « الجزاءات المخول توقيعها لمجالس التأديب مقررة بموجب قواعد آمرة لا يجوز لهذه المجالس مخالفتها أو الخروج عليها بتوقيع جزاء لم يخوله القانون ، ما دامت الجزاءات التى تختص بتوقيعاتها واردة فى القانون على سبيل الحصر ، وليس من بينها الاقتطاع من راتب الموظف ، لرد ما استولى عليه من الحكومة من مبالغ دون وجه حق (٢) » .

---

(١) أ.ع ٢٠٧ لسنة ٤ فى ١٩٥٩/٣/٢١ (١٠ سنوات) ص ١٧٨ .
ص ٣٨٨٣ ب ٢٥٦٤ .

(٢) ق.أ. ١١٣٧ لسنة ٨ فى ١٩٥٦/٢/١٣ (١٥ سنة) ج ٤
(م ٢٤ ــ الاختصاص التأديبى)

٢٣٤ — اقتراح بتخويل المحاكم التأديبية ، الاختصاص بنظر الادعاء المدنى ، تبعا للدعوى التأديبية :

وذلك أخذا بذات نهج المشرع فى المجال الجنائى : — ذلك أنه اذا كون الفعل الصادر من المتهم جريمة جنائية ، وأخرى مدنية ، فان لمن أصابه الضرر من هذا الفعل أن يقيم الدعوى المدنية ضد المتهم ، أمام ذات المحكمة الجنائية ، وتبعا للدعوى الجنائية ، لتقضى له هذه المحكمة بالتعويض •

ولهذا ••• فاننا نرى أن يعدل التشريع ليخول المحاكم التأديبية وهى تنظر الدعوى التأديبية ، أن تنظر أيضا الادعاء المدنى الذى يطالب به الشخص أو الجهة المختصة التى أضيرت من فعل المتهم سيما وأن المحاكم التأديبية ، هى أقدر من غيرها من المحاكم — جنائية أو مدنية — فيما يتعلق بالفصل فى طلب التعويض أو رد ما استولى عليه المتهم بدون وجه حق ••• وذلك لأن المنازعة ترتد فى أساسها الى مخالفة أو جريمة تأديبية ، وبالتالى فان القضاء التأديبى يكون أكثر صلاحية للفصل فيها وفقا للضوابط والمعايير المقررة فى المجال التأديبى ••• ودليلنا على ذلك — على سبيل المثال — أن خطأ العامل لا يسأل عنه مسئولية شخصية ، الا اذا كان هذا الخطأ شخصيا وليس مرفقيا • ولا مراء فى أن التفرقة ما بين الخطأ الشخصى ، والخطأ المرفقى ، هى من مفاهيم القانون الادارى والتأديبى ••• وهذه المفاهيم وما تستوجبه ، تختلف عن المفاهيم فى المجال المدنى •

٢٣٥ — لا تملك المحكمة التأديبية ، انهاء خدمة العامل لعدم اللياقة للخدمة صحيا :

فقد سبق أن أوضحنا أن ولاية هذه المحكمة تتحدد فى توقيع الجزاء القانونى المناسب — فى حالة الادانة ، والقضاء بالبراءة عند عدم ثبوت الاتهام • وبالتالى فانها لا تختص بانهاء خدمة العامل ، لعدم لياقته

للخدمة صحيا ، أو لغير ذلك من الأسباب (١) .

٢٣٦ — فى حالة جمع العامل بين عمله ، وعمل آخر فى جهة أخرى ، لا تختص السلطة التأديبية بحرمانه من أجره فى أى من الجهتين :

ذلك أن المسلم أن عمله فى جهة أخرى دون اذن من الجهة الأصلية ، يشكل مخالفة ادارية تستوجب مساءلته عنها ، وذلك بتوقيع احدى العقوبات التأديبية .. وتقف ولاية السلطة التأديبية عند هذا الحد ... فاختصاصها — كما أوضحنا — تأديبى بحت ... وبالتالى فانها لاتختص بالزامه برد المبالغ التى حصل عليها من احدى الجهتين ... وكذلك لأن الأجر مقابل العمل ، وقد عمل العامل فى كلتا الجهتين فيستحق أجره فيهما ... كما أن الالزام بالرد ، ليس من العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا ، ولا عقوبة الا بنص ... كما أن المشرع لم يخول ذلك ، للسلطة التأديبية (٢) .

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة بأن هناك فارقا جوهريا دقيقا بين جزاء مخالفة حظر اشتغال الموظف فى غير وظيفته الأصلية التى يتبعها وهذه مسألة ادارية تأديبية ، وبين المكافأة التى يستحقها الموظف فى هذه الحالة نظير الأعمال التى أداها خارج وظيفته اذ لا شبهة فى استحقاقه مقابلا لقيامه بتلك الأعمال ، وخير تحديد لهذا المقابل هو المكافأة التى كان يستحقها لو أن الجهة التى يتبعها كانت قد وافقت على ندبه . سيما وأن المشرع لو أراد أن يرتب على مخالفة الحظر المذكور حرمان الموظف من مكافأته لكان قد نص على ذلك صراحة (٣) .

وقد أفتى أيضا بأن جمع العامل بين وظيفتين فى وقت واحد ، مخالفة قانونية توجب مساءلته .. ولكن لايترتب عليها حرمانه من مرتبه

---

(١) أ.ع ١٣٦ لسنة ١٩ فى ١٩٧٦/٢/١٤ ، س ٢١ ص ٥٨ .
(٢) أ.ع ٧١٦ لسنة ١٦ فى ١٩٧٦/٤/١٨ .
— ج . فى ١٩٦٨/١٠/٢٣ ، س ٢٣ ص ٢٧ ب ١٠ .
(٣) فت. فى ١٩٥٦/٦/٢٨ ، س ١٠ ص ٢٧٦ ب ٢٦٦ .

أو أجره عن عمله فى احدى الجهتين ... واذا كان العامل — خلال فترة الجمع — فى أجازة اعتيادية من جهته الأولى ، والتحق بالعمل فى الجهة الأخرى ، فان ذلك لا يترتب عليه حرمانه من مرتبه فى الجهة الأولى خلال مدة اجازته (١) .

ويهمنا أن نشير الى أن هذه الفتوى قد صدرت فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالنظام الأسبق للعاملين المدنيين بالدولة ، الذى لم يكن يفرق — فى هذا الخصوص — بين ما اذا كان الجمع بين عملين قد حدث خلال فترة اجازة العامل أو فى فترة أخرى .

٢٣٧ — المشرع ينص صراحة — على خلاف المبدأ السابق — فيقضى بأن للجهة الادارية أن تحرم العامل من أجره ، اذا عمل خلال اجازته لدى جهة أخرى :

فقد نص المشرع صراحة على أنه لا يجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر — خلال اجازته المقررة قانونا — واذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة أخرى كان للجهة التى يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الاجازة أو أن تسترد ما دفعته اليه من أجره ، مع عدم الاخلال بالجزاء التأديبى فى جميع الأحوال (٢) .

ونشير ، فى هذا الخصوص ، الى أمرين هامين :

١ — ان النص المذكور خاص بحالة اشتغال العامل — خلال مدة اجازته — لدى الغير . ومن ثم ، فان الحالات الأخرى التى لم يرد بشأنها نص خاص ... أى حالات اشتغال العامل لدى الغير ، فى غير

---

(١) ف. ادارة فتوى الجهاز المركزى للمحاسبات بمجلس الدولة برقم ٦٧٢١ فى ١٩٦٨/٩/١ ملف ٤٢٤/٤/٩ .

(٢) المادة ٤٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين المدنيين بالدولة ، والمادة ٦٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين — والمادة ٣٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بالنظام السابق للعاملين فى القطاع العام ، والمادة ٧٠ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين .

مدة أجازته الممنوحة له من جهته التى يتبعها أصلا .. هذه الحالات تظل خاضعة للقاعدة العامة ، وهى استحقاق العامل لأجره من كلتا الجهتين ، وعدم جواز حرمانه منه ... وان هذا التصرف من جانبه يعتبر مخالفة تستوجب تأديبه .

٢ — ان حرمان العامل من أجره ، أو استرداد ما دفع اليه من أجره ، عن مدة اشتغاله لدى الغير خلال فترة اجازته — طبقا لنص سالف الذكر — لا تعتبر عقوبة تأديبية . ومن ثم فان هذا الاجراء لا يخل بحق الجهة الادارية فى مجازاة هذا العامل تأديبيا ، أو احالته الى المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب حسب الأحوال .

٢٣٨ — عدم جواز الخصم من رصيد الاجازات الاعتيادية ، أو اسقاطها ، كعقوبة تأديبية ، بسبب التأخيرات الصباحية للعاملين :

ولهذا ، فقد أفتى مجلس الدولة بأن الجزاءات التأديبية ، قد جاءت على سبيل الحصر . ولم يتعرض المشرع للاجازات الاعتيادية للموظف بالحرمان أو الانتقاص منها ... وفضلا عن هذا ، فان الاجازة الاعتيادية ولو أن منحها رهين بارادة الجهة الادارية التى لها أن تقدر منحها أو الاقتطاع منها أو منعها وفقا لملاءمات ظروف العمل ، وضرورة انتظام سير المرفق العام وحسن أدائه لوظائفه ، الا أن حكمة تقرير الاجازة — وهى ضرورة استعادة الموظف لنشاطه بعد أن يكون قد استنفد جهده فى القيام بالعمل المنوط به على مدار السنة حتى يتمكن من أداء واجبات وظيفته على الوجه الأكمل — تدعو الى عدم مجازاة الموظف بالاقتطاع من أجازاته الاعتيادية كعقاب يردعه اذا ما اقترف جرم التأخير .

لذلك وتأسيسا على ما تقدم انتهت اللجنة [1] الى أنه لا يجوز الخصم من الاجازة الاعتيادية المقررة للموظف حالة تأخره عن ميعاد

---

(١) اللجنة الثانية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة .

العمل الرسمى ، وانما يكتفى فى هذا الشأن بالجزاء التأديبى المنصوص عليه فى قانون موظفى الدولة وبعد اتباع الاجراءات التى قررها لتوقيع ذلك الجزاء (١) .

وقد وضعت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، مبدأ متوازنا يوفق بين صالح العمل ، ولايخل بحق العمل فى الاجازة... فقد قالت انه لما كان نظام الاجازات الاعتيادية المقررة قانونا ، لايسمح بخصم أى قدر من تلك الاجازات ، نظير التأخيرات الصباحية ، ومن ثم فانه يراعى أن التجاء الجهة الادارية الى خصم أيام من الاجازات الاعتيادية للعامل ... مقابل التأخيرات الصباحية ، ليس معناه اسقاط استحقاق العامل فى هذا القدر نهائيا ، بحيث يحدد رصيده من تلك الاجازات على هذا الأساس . بل ان الأمر يكون متعلقا — فى هذه الحالة — بتقصير مدة الاجازة الاعتيادية للعامل ... مع الاحتفاظ له برصيده فى الاجازات (٢) .

---

(١) ف. اللجنة الثانية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة ، فى ١٩٦٣/١١/٤ .

(٢) ج. ف ١٩٦٥/٦/١٦ ، س ١٩ ص ٤١١ ب ١١٨ .

الفصل السابع

ما يجوز للسلطة التأديبية ، أن تضمنه قرارها او حكمها من توصيات أو توجيهات الى الجهة الادارية المختصة

٢٤٠ ــ تقسيم البحث :

سنتحدث فى هذا الموضوع ، عما تملكه كل من السلطة التأديبية الرئاسية ، والمحاكم أو المجالس التأديبية ، فى هذا المجال ، وذلك على النحو التالى :

٢٤١ ــ للسلطة التأديبية الرئاسية ، أن تنص فى قرارها الصادر بالتصرف فى التحقيق ــ سواء بحفظه ، أو بتوقيع جزاء ــ على اجراء ادارى آخر بالنسبة للعامل ... أو أن توصى الجهة الادارية المختصة باتخاذ هذا الاجراء .

ونوضح ذلك على الوجه الآتى :

١ ــ ان الجهة الادارية ، حين تنص على هذا الاجراء ، لتقوم بتنفيذه ــ متى كانت مختصة بذلك ــ لا تنص عليه بوصفها سلطة تأديبية ، وانما بوصفها سلطة ادارية رئاسية تهيمن على التنظيم الادارى، ابتغاء تحقيق صالح العمل والصالح العام . و لايقدح فى ذلك أن يكون هذا الاجراء ، بمناسبة تحقيق ، أو فى قرار صادر بتوقيع جزاء تأديبى ، اذ لا يعتبر ذلك جزاء آخر أو تكملة للجزاء (١) .

٢ ــ قد تكون الجهة الادارية التى تصرفت فى التحقيق ــ سواء بحفظه ، أو بتوقيع جزاء تأديبى فى حدود اختصاصها ــ لا تختص

(١) فى هذا المعنى ، حكم المحكمة الادارية العليا ٤٦٣ لسنة ٢٠ ق ١٩٧٥/٥/٣ ، س ٢٠ ص ٣٧٧ ت ١٠٦ .

بالاجراء الادارى الآخر الذى ترى اتخاذه فى شأن العامل • وانما تورده باعتباره توصية أو توجيها للجهة الادارية المختصة •

مثال ذلك ، أن مديرية التربية والتعليم فى طنطا أجرت تحقيقا فى واقعة ارتكاب بعض الطلبة ، غشا فى امتحان ، وأصدرت قرارها بمجازاة مراقب لجنة الامتحان الذى أجرى الغش فى حضـوره • وتضمن هذا القرار ، اخطار الادارة العامة للامتحانات بالوزارة بحرمانه من الانتداب لأعمال الامتحانات مستقبلا • وقد أخذت الوزارة بهذه التوصية •

فطعن العامل المجازى ، فيما يتعلق بحرمانه من الانتداب ، فقضت المحكمة التأديبية المختصة ، بأن هذا الشق من القرار ، قد انطوى فى حقيقته على جزاء تأديبى مقنع لأنه صدر فى أعقاب تحقيق واقعة الغش وترتب عليه الاساءة الى سمعة المدعى • وعلى ذلك تكون الادارة قـد استعملت حقها فى الندب كوسيلة لتوقيع جزاء لم يرد به نص فى القانون فضلا عما فى ذلك من تعدد للجزاء التأديبى عن ذات المخالفـة ، ومن ثم يكون هذا الشق من القرار قد صدر مخالفا للقانون خليقا بالالغاء •

فطعنت الوزارة فى هذا الحكم ، أمام المحكمة الادارية العليا ، وأقامت طعنها على أن الندب اجراء تترخص فيه الجهة الادارية بسلطتها التقديرية تنظيما للعمل ، ومن ثم فان القرار الصـادر بعدم ندب المدعى لأعمال الامتحانات ، وان كان قد صدر بعد التحقيق المشار اليه ومجازاته بالخصم من مرتبه ، الا أنه لا يعتبر بحال قراراً تأديبيا ، فلا تختص به المحكمة التأديبية ، وقد صدر هذا القرار بقصد تنظيم أعمال الامتحانات بما للجهة الادارية من سلطة تقديرية فى هذا الشأن ، وانه مما يدعم ذلك أن المحكمة التأديبية قد أكدت قرار مجازاة المدعى لعدم يقظته فى أعمال الامتحان التى كان منتدبا لهـا •

وقد ألغت المحكمـة الادارية العليـا الحكم المذكور وأسـست قضاءها على أن القرار المطعون فيه قد تضمن توصية بعدم انتداب المدعى

وزميليه المذكورين لأعمال الامتحانات لما ثبت فى حقهم من اهمال فى أعمال مراقبة الامتحان ، وقد استجابت الوزارة لهذه التوصية لقيامها على ما يبررها ، ومن ثم فان هـذا الاجراء وان كان قد اقترن بتوقيع الجزاء عن المخالفة المذكورة الا أنه لا يعد استطرادا أو استكمالا لقرار الجزاء ، وانما هو محض قرار تنظيمى مارسته الجهة الادارية بما لها من سلطة تقديرية فى تنظيم أعمال مراقبة الامتحانات واختيار من يصلحون لها من العاملين بها واستبعاد من قام فى حقهم سبب يجعلهم غير أهل لها. ومن ثم فقد جانب الحكم المطعون فيه الصواب اذ قضى باعتبار الاجراء المذكور بمثابة جزاء مقنع أضافته الادارة الى جزاء الخصم من مرتب المدعى . ولذلك يتعين الغاء الحكم فيما قضى به من الغاء القرار الصادر بعدم اقتداب المدعى لأعمال الامتحانات (١) .

ومثال ذلك أيضا ما قضت به المحكمة الادارية العليا من أنه اذا تضمن القرار التأديبى ، تحريم اشتغال المدعى مدرسا بمدارس البنات ، فانه — فضلا عن أن ذلك لا يتضمن نوعا من الجزاء — لايخرج عن أن يكون توجيها من مصدر القرار للجهة الادارية المختصة ، بمراعاة ما ثبت من سلوك المدعى عند تقرير اجراء نقله مستقبلا ، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة التى تقتضى توافر السمعة الحسنة والسيرة الطيبة فيمن يتولون وظائف التدريس عامة ، وبوجه خاص أمانة التدريس بمدارس البنات . وهو توجيه حميد ، لا شك يدخل فى نطاق السلطة التقديرية التى تنفرد بها الادارة دون معقب عليها (٢) .

٢٤٢ — للمحاكم — والمجالس — التأديبية ، أن تضمن حكمها — أو قرارها — توصيات أو توجيهات للجهة الادارية ، تبصرها فيها بالحلول السليمة والأوضاع الصحيحة ، التى تحقق الصالح العام وصالح

---

(١) أ.ع ٤٦٣ لسنة ٢٠ ق فى ١٩٧٥/٥/٣ ، س ٢٠ ص ٣٧٧ ب ١٠٦ .

(٢) أ.ع ٧٥٨ لسنة ٣ فى ١٩٥٩/٤/٤ .

العمل ، وتتفق وحكم القانون ومبدأ المشروعية (١) .

مثال ذلك ، أن تنبه المحكمة الى أن حكمها بالغاء القرار لأنه مشوب بعيب عدم الاختصاص ، لايمنع الادارة من اعادة عرض الموضوع على المختص ليقرر ما يراه فى شأنه من حيث الادانة أو البراءة .

بل ان المحكمة الادارية العليا ذاتها — وهى فى مجال التعقيب على الطعون الخاصة بالقرارات التأديبية — تضمن أحكامها ما قد تراه من توجيهات واجبة للجهة الادارية : مثال ذلك ، أن هذه المحكمة ، بعد أن انتهت من بحث الطعن ، الى أن قرار الجزاء التأديبى الصادر من الجهة الادارية ، مشوب بعدم الاختصاص ، ومخالف للقانون ، يتعين الغاؤه... استطردت المحكمة فنبهت الادارة الى الاجراء الصحيح المطابق للقانون حيث قالت : « انه يجب التنبيه الى أنه مهما يكن من أمر فى موضوع التهمة ذاتها وفى شأن ثبوتها أو عدم ثبوتها وفى نوع العقوبة التى يحق توقيعها ، فان القرار المشار اليه قد شابه عيب ينبنى عليه بطلانه بسبب عدم اختصاص وكيل المدير العام ، فيتعين — والحالة هذه — اعادة عرض الموضوع على الرئيس المختص قانونا لتقرير ما يراه فى شأن ما هو منسوب للمدعى من حيث ثبوته أو عدم ثبوته والجزاء الذى يوقع عليه فى حالة ما اذا رؤى ادانته فيما هو منسوب اليه ليصدر قراره فى هذا الشأن (٢) .

ومثال ذلك أيضا ، ما أوردته المحكمة التأديبية ، فى أسباب حكمها ، من توصية للجهة الادارية لامكان التغلب على عناد العامل المتهم واصراره على الاستمرار فى ارتكاب المخالفة رغم مجازاته بسببها أكثر من مرة .

وتتحصل وقائع هذه الدعوى ، فى أن طبيبا موظفا فى وزارة الصحة بالقاهرة ، فتح عيادة خاصة له ومارس فيها مهنة الطب مع أنه غير مرخص

---

(١) وهذا ما يملكه أيضا القضاء الادارى ، فى مجال اختصاصه الادارى .

(٢) أ.ع ٧٥٣ لسنة ٣ فى ١٩٥٩/٥/٩ ، س ٤ ص ١٢٣٦ ب ١٠٧ .

له فى ذلك . وقدمته الوزارة الى المحكمة التأديبية ، مرة بعد أخرى ، وعاقبته المحكمة فى كل مرة بخصم شهر من مرتبه . ومع ذلك ، لم يرتدع ، ولم يغلق العيادة ، استمر فى ارتكاب تلك المخالفة ، مما جعل الوزارة تقدمه الى المحاكمة للمرة الثالثة ، فعاقبته المحكمة بخصم شهرين من مرتبه ، وأوصت المحكمة — فى أسباب حكمها — بأن تقصيه الوزارة الى جهة أخرى ، احتراما لهيبة الادارة والقانون والصالح العام ولتعويقه عن الاستمرار فى المخالفة بابعاده عن الجهة التى يمارس فيها هذه المخالفة (١) .

٢٤٣ — ويهمنا أن نشير الى أن المحاكم — أو المجالس — التأديبية، وان كان لها أن توصى الادارة باتخاذ اجراء معين بالنسبة للعامل المتهم.. ولكن هذه المحاكم أو المجالس لا تملك أن تقضى هى بهذا الاجراء ... والا اعتبر ذلك عقوبة أو استكمالا للعقوبة .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه : « يبين من الرجوع الى القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٥٣ فى شأن تنظيم المعاهد العالية والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى أنه نص فى المادة ٣٢ منه فيما يتعلق بنظام تأديب أعضاء هيئة التدريس على اتباع الأحكام العامة المطبقة على العاملين بالدولة ، وقد أوردت المادة ٦١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين بالدولة الجزاءات التأديبية التى يمكن توقيعها على هؤلاء العاملين ، وليس من بينها ابعاد عامل عن عمل معين . ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد أخطأ فى تطبيق القانون حين قضى بمجازاة المخالف بالابعاد عن أعمال التدريس والبحث العلمى لأنه بذلك يكون قد قضى بعقوبة لم يتضمنها القانون ، ولا حجة فيما قال من أن قرار مجلس التأديب لا يعدو أن يكون قرارا اداريا ومن ثم فليس هناك ما يمنع من أن يتضمن توصية لجهة الادارة باتخاذ اجراء معين ، ذلك أنه

(١) المحكمة التأديبية للعاملين بوزارة الصحة ، فى الدعوى رقم ٦٤ لسنة ١١ فى ١٩٦٩/١١/٢٥ — برياسة المستشار عبد الوهاب البندارى .

وان كان المجلس قد ذكر فى أسباب قراره أنه يكتفى بمجازاة المخالف بالوقف عن العمل بغير مرتب لمدة ستة أشهر مع التوصية بابعاده عن أعمال التدريس والبحث العلمى الا أنه قضى فى منطوق قراره بالابعاد كجزء متمم للعقوبة التى قضى بها ، وقد قامت جهة الادارة — على ما يبين من الأوراق — بتنفيذ قرار المجلس ، على هذا الأساس (١) .

(١) أ.ع ٦ لسنة ١٦ فى ١٩٧٢/١١/٢٥ ، س ١٨ ص ٥ نب ٣ .

الفصل الثامن

أنواع اختصاص المحاكم التأديبية

٢٤٤ ــ لقد عرفنا أن للمحاكم التأديبية ، نوعين من الاختصاص[1] ، على الوجه الآتى :

أولا : الاختصاص التأديبى المبتدأ : وهو ما يسمى : « المحاكمة التأديبية » . وتمارس المحاكم التأديبية ، هذا الاختصاص ، عن طريق الدعوى التأديبية التى تقيمها أمامها النيابة الادارية .

وسمى الاختصاص المذكور ، بهذا الاسم لأن المحاكم التأديبية هى التى توقع العقوبة وتنشئها ابتداء ، وليس اختصاصها فى هذا الشأن مجرد رقابة قضائية على عقوبة موقعة من جهة ادارية .

ثانيا : الاختصاص التأديبى التعقيبى : وهو اختصاصها بنظر الطعون . أى رقابتها القضائية على الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية ، وذلك عن طريق تلك الطعون التى يقيمها العاملون الموقعة عليهم هذه الجزاءات ، طالبين الغاءها أو التعويض عنها .

٢٤٥ ــ قواعد اختصاص المحاكم التأديبية ، من النظام العام (٢) :

وذلك لتعلقها بالمصلحة العامة . وترتيبا على هذا فانه يجوز للعامل المقدم الى المحاكمة ، أن يدفع بعدم الاختصاص .

---

(١) وفضلا عن هــذا ، فان للمحاكم التأديبية ، اختصاصا آخر ، وهو تقرير ما يتبع فى شأن الجــزء الموقوف صرفه مؤقتــا عن مدة الوقف الاحتياطى ، وكذلك اصدار قراراتها فى طلبات مد هذا الوقف .

(٢) كما أن قواعد الاختصاص فيما يتعلق بمحاكم القضاء الادارى ، من النظام العام (أ.ع ٧٥٦ لسنة ٢ فى ١٩٥٧/١٢/١٤ ، س ٢ ص ٢٧٢ ب ٣٤) .

كما يجوز للمحكمة — بل يتعين عليها — أن تقضى بعدم اختصاصها، من تلقاء نفسها ، اذا ما ارتأت ذلك •

ويجوز الدفع بعدم الاختصاص ، فى أية مرحلة تكون عليها الدعوى التأديبيـــة •

واذا صدر الحكم من محكمة غير مختصـــة ، فانه يكون باطلا ، ولو لم يدفع أمامها بعدم الاختصاص • ويجدر الطعن فيه أمام المحكمة الادارية العليـــا •

كما تعتبر قواعد اختصاص « المجالس التأديبية » من النظام العام، وما يترتب على ذلك من الآثار التى سبق بيانها بخصوص تعلق اختصاص المحاكم التأديبية بالنظام العام •

٢٤٦ — اختلاف الاجراءات فى كل من الدعاوى والطعون : لقد أشرنا فيما أسلفنا الى أن لكل من الدعاوى التأديبية المبتدأة ، والطعون فى الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية ، اجراءات تختلف عن الأخرى •

وبيانا لذلك ، فقد قضى بأن ولاية المحاكم التأديبية كما حـــددها قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لســـنة ١٩٧٢ تشـــمل اختصاص التأديب المبتدأ واختصاص الغاء القرارات التأديبية • وقـــد عين القانون نطاق كل منهما وحدد لكل من الدعويين اجراءات خاصـــة لرفعها ونظرها أمام المحكمة التأديبية ، فالدعـــوى التأديبية المبتدأة وهى التى تمارس فيها المحكمة ولاية العقاب تقام طبقا للمـــادة ٣٤ من قانون النيابة الادارية بايداع أوراق التحقيق وقرار الاحالة قلم كتاب المحكمة المختصة ، ويجب أن يتضمن القرار المذكور بيان أسماء العاملين وفئاتهم والمخالفات المنسوبة اليهم والنصوص القانونية الواجبة التطبيق • أمـــا دعوى الالغاء وهى التى تمارس فيها المحكمة ولاية الغـــاء القـــرارات التأديبية فتقام بعريضـــة يودعها صـــاحب الشـــأن قلم كتاب المحكمة فى

المواعيد وبالاجراءات التى حددها القانون ويحدد فيها طلباته بالغاء القرار المطعون فيه ويضمنها البيانات التى يطبقها القانون • ومن ثم فانه لايجوز طبقا لهذا النظام القضائى المحدد لكل من الدعويين أن تنظر المحكمـة فى دعوى تأديبية مالم تكن قد اتصلت بها بالاجراءات التى حددها القانون على النحو السالف البيان ، وذلك لأن كلا من الدعوى التأديبية ودعوى الغاء القرار التأديبى تستقل عن الأخرى فى طبيعتها وفى ولاية المحكمـة عليها وفى اجراءات اقامتها ونظرها [1] •

٢٤٧ — تقسـيم البحث :

سنتحدث عن نوعى اختصاص المحاكم التأديبية ، سالفى الذكر •

وسنفرد لكل نوع من الاختصاص ، مبحثا مستقلا على النحو التالى:

المبحث الأول : الاختصاص التأديبى المبتدأ للمحاكم التأديبية — أى « المحاكمة التأديبية » •

المبحث الثانى : الاختصاص التأديبى التعقيبى للمحاكم التأديبية — أى الاختصاص بنظر الطعون •

المبحث الأول

اختصاص المحـاكم التأديبية ، بالدعاوى التأديبية المبتـدأة — اى بالمحاكمـة التأديبية

٢٤٩ — احالة الى ما تقـدم :

لقد سبق أن تحدثنا عن هذا الموضوع ، فى الأبواب السابقة ، وفى كتابنا « المحاكمة التأديبية » • ونكتفى فى هذا المبحث ، بالاشـارة الى المسـائل التالية •

---

(١) أ٠ع ٢٦٤ لسـنة ١٩ فى ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٦٣ ب ١٥٨ •

لا يشترط لممارسة المحاكم التأديبية ، اختصاصها ، أن تكون النيابة الادارية هى التى تولت تحقيق المخالفة ، بل يستوى أن يكون التحقيق قد تولته النيابة الادارية أو الجهة الادارية [1] .

٢٥٠ — نطاق الدعوى التأديبية ، من حيث الاتهام ، والمتهمين — وهل تملك المحكمة التأديبية أن تفصل فى وقائع لم ترد فى قرار الاتهام ، أو أن تقيم الدعوى التأديبية على عامل لم ينص عليه فى هذا القرار :

١ — من المقرر أن النيابة الادارية ، هى المختصة وحدها — وفقا للأصل العام — باقامة الدعوى التأديبية ، طبقا للاجراءات المقررة قانونا .

وقد نصت على ذلك ، المادة ٢٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، حيث قضت بأن : « ترفع الدعوى التأديبية من النيابة الادارية ، بايداع أوراق التحقيق وقرار الاحالة سكرتارية المحكمة المختصة ... » .

٢ — من المسلم أيضا أن الدعوى التأديبية — شأنها شأن الدعوى الجنائية — تقتصر على الاتهام والمتهمين . أى على العاملين الذين نص عليهم قرار الاتهام بوصفهم متهمين ، وعلى المخالفات المنسوبة الى كل منهم والتى وردت فى قرار الاتهام .

هذا هو الأصل . ومع ذلك ، فقد أورد المشرع استثناءات ، نص عليها فى المادتين ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، فقد أجاز المشرع — فى هذين النصين — للمحكمة التأديبية ، أن تتصدى لوقائع لم ترد فى قرار الاتهام أو الاحالة . كما أجاز لها أن تقيم الدعوى على عاملين لم يتهموا فى هذا القرار — وسنفصل ذلك ، على النحو التالى .

---

(١) ج . ق ١٩٦٦/٩/٧ ، ملف ١٠٨/٦/٨٦ ، س ٢٠ ص ٣٨٧ ب ١٣١ .

٢٥١ — للمحكمة التأديبية ، أن تتصـــــدى لوقائع لم ترد فى قرار الاتهـــام :

وقد نص المشرع على ذلك ، وحدد ضوابطه وشروطه ، حيث قضى فى المـــادة ٤٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، بأن : « تفصل المحكمة فى الواقعة التى وردت بقرار الاحالة • ومع ذلك يجوز للمحكمة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة الادارية ، التصدى لوقائع لم ترد فى قرار الاحالة ، والحكم فيها ، اذا كانت عناصر المخالفة ثابتة فى الأوراق ، وبشرط أن تمنح العامل أجلا مناسبا لتحضير دفاعه اذا طلب ذلك » •

٢٥٢ — للمحكمـــة التأديبية ، ســـلطة اقامة الدعـــوى التأديبية ، ضد عامل غير من قدموا اليها للمحاكمة — ضوابط ذلك :

لقد أضحى للمحكمة التأديبية أن تقيم الدعوى التأديبية ، ضد عامل أو عاملين لم ينص عليهم قرار الاتهام كمتهمين •

ولكن يلزم لامكان استعمال المحكمة التأديبية ، هذه السلطة ، أن تكون المخالفات التى تنسـبها الى المتهم أو المتهمين الجـدد — الذين ستدخلهم فى المحاكمة — مستمدة من أوراق الدعوى ، لأنها لا يجـوز أن تكون جهاز اتهام ومحاكمة ••• أى لا يصح أن تكون خصما وحكما ، فى آن واحد • ولهذا فان الدعوى ، تحال برمتها الى دائرة أخرى ، وفقا للاجـراءات التى قررها المشرع فى المـــادة ٣١ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والتى تنص على أن : « للمحكمة أن تقيم الدعوى على عاملين من غير من قدموا للمحاكمة أمامها اذا قامت لديها أسباب جدية بوقوع مخالفة منهم • وفى هذا الحالة يجب منحـهم أجلا مناسبا لتحضير دفاعهم اذا طلبوا ذلك ، وتحال الدعوى برمتها الى دائرة أخـرى بقـرار من رئيس مجلس الدولة بنـاء على طلب رئيس المحكمة » • ويستفاد من هذا النص أنه يلزم لاعمـال حكمه أن تبـين

المحكمة وهى تنظر دعوى تأديبية معينة مطروحة أمامها ، أن ثمت أسبابا جدية مستمدة من أوراق هذه الدعوى وتحقيقاتها تقتضى توجيه الاتهام الى عاملين غير من قدموا للمحاكمة فى قرار الاحالة ، ومفاد ذلك أن تكون المخالفات التى رأت المحكمة نسبتها الى هؤلاء العاملين مرتبطة بالدعوى المنظورة ومتفرعة عنها ، وآية ذلك أن عبارة المادة تجرى بأن تحال الدعوى « برمتها » الى دائرة أخرى ، أى أن تحال بالنسبة لمن شملهم قرار الاحالة المقدم من النيابة ابتداء وكذلك من وجه اليهم الاتهام من المحكمة أثناء نظر الدعوى . وعلى ذلك فانه لا يجوز للمحكمة طبقا لهذا النص أن توجه الاتهام الى غير من قدموا للمحاكمة أمامها عن مخالفات لا تتصل بالدعوى المنظورة أيا كان المصدر الذى استقت منه المحكمة علمها بهذه المخالفات على فرض وجودها أو صحتها .

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى — بناء على هذه القواعد — بأنه لما كان ذلك وكانت المحكمة التأديبية قد أمرت فى حكمها المطعون فيه باقامة الدعوى ضد رئيس مجلس ادارة الشركة .. لاتهامه عن المخالفات التى سلف ذكرها . ولما كانت هذه المخالفات منبتة تماما بالمخالفات الواردة فى التحقيقات وقرار الاتهام المقدم ضد المطعون ضده ... لذلك يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون ، ومن ثم يتعين الحكم بالغائه (١) .

٢٥٣ — سلطة المحاكم التأديبية فى التصدى لوقائع او لمتهمين — غير ما ورد بقرار الاتهام — امر خاص بها :

وذلك لأن نص المادتين ٤٠ و ٤١ من قانون مجلس الدولة سالف الذكر ، قد ورد فى خصوص المحاكم التأديبية وحدها . وبالتالى فلا ينصرف الى غيرها من الهيئات التأديبية كمجالس التأديب ، سيما وأن النص المذكور قد جاء على خلاف الأصل العام المقرر أصلا فى المجالس

---

(١) أ.ع ٢٦٤ لسنة ١٩ فى ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٦٣ بند ١٥٨ .

الجنائى والتـأديبى ، وهو وجوب التزام المحكمة بحدود الدعوى من حيث الوقائع والمتهمين .

ومقتضى هـذا أنه لا يجوز للهيئـات التـأديبية ــ غير المحاكم التأديبية ــ أن تتصدى لوقائع أو لمتهمين غير ما ورد بقرار الاحالة ، وذلك ما لم ينص المشرع على تخويلها هذه السلطة ، كما فعل بالنسبة للمحاكم التأديبية .

وانما يجوز لهذه الهيئات ، أن توصى فى حكمها أو قرارها ، الجهة الادارية ببحث وقائع أو اتهامات أخـرى أو متهمين آخرين غير ما جـاء بقرار الاتهام ، وذلك على الوجه السالف بيانه فى موضعه .

٢٥٤ ــ ويلاحظ أن تصدى المحكمة التأديبية لوقائع لم ترد فى قرار الاتهـام ، أو لعـاملين لم يحالوا اليها كمتهمين ، امر جوازى للمحكمة :

حسبما تقـدره من ظروف الحال والأوراق ، ومن جهة أخرى ، فان للمحكمة التأديبية (١) أن تنبه فى حكمها الى ما كشفت عنه المحاكمة من وجـود متهمـين آخـرين ، وأن توصى الجهـة الادارية ببحث مسـئوليتهم (٢) .

وهذه التوصية لا تعنى أكثر من الاشارة أو الدعوة لبحث وتحقيق هذه المسئولية ، لتبيان موقفهم من حيث ادانتهم أو براءتهم .

٢٥٦ ــ اثر اتصال الدعوى بالمحكمة التأديبية ... على سلطة الجهة الادارية ، فيما يتعلق بموضوع الاتهام :

متى أقيمت الدعوى التأديبية ، بايداع أوراقها سكرتارية المحكمة

---

(١) وكذلك لمجلس التأديب .

(٢) المحكمة التأديبية للعاملين بوزارة الخارجية ، فى الدعوى رقـم ٤٠ لسنة ١ فى ١٩٦٠/٢/٧ .

ــ المحكمة التأديبية لوزارة الخزانة ، فى الدعوى رقم ٤٥ لسنة ٢ فى ١٩٦٠/٢/٢١ .

التأديبية ، اتصلت بهذه المحكمة ، ودخلت فى اختصاصها • ويترتب على ذلك ، النتائج التالية :

١ — يتعين على المحكمة ، الاستمرار فى نظرها ، والفصل فيها ، متى كانت مختصة بها ، أو القضاء بعدم الاختصاص ان كانت غير مختصة •

٢ — ليس للجهة الادارية — أو النيابة الادارية — أن تكف المحكمة التأديبية ، عن نظر الدعوى التأديبية المقامة أمامها ، أو أن تتخذ أى اجراء من شأنه سلب ولاية المحكمة والا وقع هذا الاجراء باطلا ولا يعتد به من هذه المحكمة التى تلتزم — كما أوضحنا — بنظر الدعوى • وطبقا لهذه المبادىء ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا : « انه من الأمور المسلمة أنه متى اتصلت الدعوى التأديبية بالمحكمة المختصة تعين عليها الاستمرار فى نظرها والفصل فيها ولا تملك جهة الادارة أثناء نظر الدعوى اتخاذ أى قرار فى موضوعها من شأنه سلب ولاية المحكمة التأديبية فى محاكمة المخالف المحال اليها • فاذا تصرفت جهة الادارة تصرفا من هذا القبيل ، فانه يمثل عدوانا على اختصاص المحكمة وغصبا لسلطتها ، يتعين على المحكمة أن لا تعتد به وأن تسقط كل أثر له من حسابها • ومن هذا القبيل قيام جهة الادارة بتوقيع العقوبة على المخالف عن التهم المقدم بها الى المحكمة التأديبية أو التنازل عن محاكمة الموظف المحال الى المحكمة التأديبية لسبب أو لآخر • فمثل هذه التصرفات لا يكون لها من أثر قانونى على الدعوى التأديبية ، التى تظل قائمة ومطروحة على المحكمة حتى تنتهى بحكم تصدره المحكمة فى موضوعها • ولما كان الحكم المطعون فيه قد ذهب غير هذا المذهب وقضى بانقضاء الدعوى التأديبية تأسيسا على أن جهة الادارة رأت عدم الاستمرار فى المحاكمة ، فانه يكون قد أخطأ فى تأويل القانون وتطبيقه ويتعين لذلك الحكم بالغائه [١] » •

---

(١) أ.ع ٩٦٣ و ٩٧٤ لسنة ١٥ فى ١٩٧٣/١/٢٧ ، س ١٨ ص ٥١ ب ٣٠ •

كما قضى أيضا بأنه باقامة الدعوى التأديبية ، أمام المحكمة التأديبية ، يمتنع على الجهة الادارية أن توقع عقوبة تأديبية على المتهم عن ذات التهمة أو التهم المحال بسببها الى المحاكمة التأديبية . فان هى فعلت ذلك ، كان قرارها معدوما ، ولا يؤثر على سلطة المحكمة التأديبية فى نظر الدعوى (١) .

وقد استقرت أحكام القضاء الادارى ، على هذه الأصول والمبادىء (٢) .

٢٥٧ — نطاق اختصاص المحاكم التأديبية من حيث العقوبات التأديبية .. أى ما هى الجزاءات التى يجوز للمحكمة التأديبية ، أن توقعها على العامل المحال للمحاكمة امامها .. وهل تلتزم بتوقيع العقوبات دون غيرها مما هو منصوص عليه قانونا .

ان للمحكمة التأديبية أن توقع أية عقوبة من العقوبات ، المنصوص عليها وفقا للتشريع الذى يخضع له العامل . ولا الزام عليها فى أن توقع حتما عقوبة من العقوبات التى لا يدخل توقيعها فى اختصاص السلطات الرئاسية .

فاختصاص هذه المحاكم — وحدها — بتوقيع بعض العقوبات التأديبية ، لا يسلبها سلطتها فى توقيع احدى العقوبات الأدنى ، متى كان ذلك مناسبا .

وقد أوضحت ذلك ، المحكمة الادارية العليا ، وهى تفصل فى احدى الدعاوى المتعلقة بأحد العاملين فى القطاع العام ، فى ظل نظامهم

---

(١) أ.ع ١٠٤٦ لسنة ١٣ فى ١٩٧٢/٢/١٩ ، س ١٧ ص ٢٠٥ ب ٣٤ .

(٢) أ.ع ، س ١٦ ، ص ٢٩١ ب ٤٣ .
— ق.أ (١٥ سنة) حـ ٢ ص ٢١٩٤ ب ٣٨١ .
— ق.أ فى ١٩٤٩/٥/٢٤ ، س ٣ ص ٧٣٩ ب ٢٢٧ .
— ق.أ. رقم ٦٧٤ لسنة ٢٧ فى ١٩٧٣/٥/٨ .

الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، حيث قضت بأنه : « من حيث ان القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام .. وان كان قد خول فى المادتين ٤٩ ، ٥٢ منه السلطات الرئاسية سلطة واسعة فى توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها تصل الى حد توقيع عقوبة الفصل من الخدمة على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثالث عدا أعضاء مجلس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجلس الادارة المنتخبين ، وخفض المرتب وخفض الوظيفة وخفض المرتب والوظيفة معا ، على العاملين شاغلى وظائف المستويين الأول والثانى ، وتوقيع عقوبة الانذار والخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة والوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر والحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر على العاملين شاغلى وظائف مستوى الادارة العليا ، بينما نصت المادة ٤٩ المذكورة على أن يكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيع جزاءات خفض المرتب وخفض الوظيفة وخفض المرتب والوظيفة معا على العاملين شاغلى وظائف الادارة العليا وتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه ... ان القانون المذكور وان كان قد خول السلطات الرئاسية هذه السلطة الواسعة فى توقيع الجزاءات التأديبية الا أنه لم ينطو صراحة أو ضمنا على ما يدل على اتجاه المشرع الى قصر سلطة المحكمة التأديبية وهى بصدد ممارسة اختصاصها فى تأديب العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه وأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين ، على توقيع جزاءات خفض المرتب وخفض الوظيفة وخفض المرتب والوظيفة معا على وظائف الادارة العليا وجزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه وأعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية وأعضاء مجالس الادارة المنتخبين ، دون الجزاءات التأديبية الأدنى منها والتى قد تراها المحكمة التأديبية مناسبة فى الحالة المطروحة

عليهـا • فكل ما استهدفه القانون هو بيان حدود السلطات الموسعة التى منحها للسلطات الرئاسية فى توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين، دون أى قيد على سلطة المحاكم التأديبية فى توقيع الجزاءات الملائمة التى تضمنتها المـادة ٤٨ من القانون ، اذا قام الدليل على ادانة المخالف المحال اليها ، أو الحكم ببراءته اذا ثبت لها غير ذلك (١) » •

وهذا المبدأ ، أو الحكم ، يشكل قاعدة عامة ، تطبق على جميع العاملين الخاضعين للمحاكم التأديبية ، فهو وان صدر فى خصوص أحد العاملين بالقطاع ، طبقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، الا أنه ــ بوصفه قاعدة عامة ، كما أسلفنا ــ يسرى عليهم أيضا فى ظل نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، كما يسرى أيضا على العاملين المدنيين بالدولة ، وغيرهم من العاملين الذين يدخلون فى اختصاص هذه المحاكم •

وتطبيقا لهذا المبدأ أيضا ، فقد قضى بأن نظام العاملين فى القطاع العام ، وان جعل الاختصاص بتوقيع عقوبة الوقف عن العمل أو الفصل من الخدمة ــ بالنسبة لأعضاء مجالس الادارة المنتخبين فى الشركات ، وكذلك أعضاء مجالس ادارة التشكيلات النقابية ــ من اختصـاص المحكمة التأديبية وحدها ، دون الجهة الادارية الرئاسية للعامل (٢) •• الا أن هذا لا يعتبر قيدا على حرية هذه المحكمـة يلزمها بضرورة توقيع احدى هاتين العقوبتين ، وانما يجوز لها أن توقع أيا من العقوبات المقررة قانونا ، حسبما تراه مناسبا للمخالفة ، أو أن تقضى بالبراءة ، اذا لم يثبت الاتهـام (٣) •

---

(١) أ٠ع ١٠٨٥ و ١١٠٢ لسـنة ١٣ فى ١٩٧٢/١/٨ ، س ١٧ ص ١٣٨ ب ٢٤ •
ــ أ٠ع ٢٢٩ لسنة ١٤ فى ١٩٧٥/١/٤ •

(٢) وهـذه المحكمة ، تملك هذا الاختصاص وحدها ، بالنسـبة لاعضاء هاتين الطائفتين ، مهما قل أجر هؤلاء الأعضاء أو فئتهم •

(٣) أ٠ع ٧٦٥ لسـنة ١٣ فى ١٩٦٨/٦/٢٢ ، س ١٣ ص ١٠٩١، ب ٤٤ •

المبحث الثانى

اختصاص المحاكم التأديبية ، بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية

٢٥٩ — تقسيم البحث :

سنتناول دراســة هذا الموضوع ، فى أربعة مطالب ، على النحــو التــالى :

المطلب الأول : التطور التاريخى ، بخصوص الجهات القضــائية المختصة بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية .

المطلب الثانى : ما يخرج عن الرقابة القضائية للمحاكم التأديبية .

المطلب الثالث : الجزاءات المقنعة ... هل يختص بنظر الطعون فيها ، القضاء الادارى ، أم القضاء التأديبى ؟ ؟ .

المطلب الرابع : نطاق الولاية التعقيبية ، على الطعون فى الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية .

المطلب الأول

التطور التاريخى

للجهات القضائية المختصة بنظــر الطعون فى الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية الرئاسية

٢٦٠ — تقسيم البحث :

سندرس هذا الموضوع ،:

أولا : بالنسبة العاملين المدنيين بالدولة .

ثانيا : بالنسبة للعاملين فى القطاع العام . وذلك على الوجه الآتى :

٢٦١ — بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة :

كانت الرقابة القضائية ، على القرارات التـأديبية ـ الموقعة على هؤلاء العاملين من الجهة الرئاسية التابعين لها ـ معقودة لجهة القضـاء الادارى ••• أى لمحكمة القضاء الادارى ، أو المحاكم الادارية ، حسب درجة العامل أو مستواه الوظيفى •

فقد كانت المـادة الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة ، تنص على أن : « يختص مجلس الدولة بهيئـة قضاء ادارى ؛ دون غيره بالفصـل فى المسـائل الآتية •••• « رابعا » الطلبات التى يقدمها الموظفـون العمـوميون ، بالغاء القرارات النهائية للسـلطات التأديبيـة » •

ثم صدر القانون الحالى بمجلس الدولة ـ رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ ـ وأخرج هذا الاختصاص من ولاية القضاء الادارى ••• وأدخله فى ولاية القضاء التأديبى أى المحاكم التأديبية ، وذلك على أساس أن الطعون أو الدعاوى الخاصـة بقرارات تأديبيـة ، يكون من المنطقى أن يوسـد الاختصاص بنظرها للمحاكم التأديبية •••• وبذلك أضحت هذه المحاكم، صاحبة ولاية التأديب ابتداء ، وتعقيبا ، بالنسبة لهؤلاء العاملين •

٢٦٢ — بالنسبة للعاملين فى القطاع العام :

لقد سبق أن تحدثنا عن ذلك • وسنوجز الحديث هنا فى هـذا الشأن ، على النحو التالى :

١ ـ المرحلة السابقة على القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، نفرق فى هذا الخصوص ، أيضا بين نوعين من العاملين فى القطاع العام ••• أى بين العاملين بالمؤسسات العامة ، والعاملين بشركات هذا القطاع :

(ا) العـاملون بالمؤسسات العـامة : هؤلاء يعتبرون موظفـين عموميين • ولهذا كان الاختصاص بنظر طعونهم على القرارات

التأديبية ، معقودا لجهة القضاء الادارى ، شأنهم فى هذه شأن كل الموظفين العموميين . وذلك طبقا للبند (رابعا) من المادة الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن مجلس الدولة .

(ب) العاملون بشركات القطاع العام : وهؤلاء لا يعتبرون موظفين عموميين . وبالتالى فلم يكن مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ، يختص بشىء من أمورهم ، فيما عدا القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية بفصلهم بغير الطريق التأديبى .. أما القرارات التأديبية الموقعة عليهم من جهاتهم التابعين لها — وغيرها من شئونها الوظيفية — فكان الاختصاص بها منوطا بجهة القضاء العادى أو العمالى .

وقد ظل الحال كذلك — سواء فيما يتعلق بالعاملين فى المؤسسات العامة ، أو فى الشركات التابعة لها — الى تاريخ العمل بنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ ، والذى نص فى مادته الستين على أن تكون المحاكم التأديبية هى المختصة بنظر طعونهم على القرارات التأديبية .

وكان من مقتضى هذا النص ، أن ينحسر الاختصاص بنظر هذه الطعون ، عن القضاء الادارى والقضاء العمالى ... بيد أننا سبق أن رأينا أن المحكمة الادارية العليا ، قضت بعدم شرعية هذا النص ، وأهدرت اعماله . كما قضت المحكمة العليا (الدستورية) أيضا بعدم دستورية النص المذكور [1] ، لأنه صدر قرار جمهورى ... وبالتالى فانه لا يمكن أن يعدل أو ينسخ ما نظمه المشرع بقوانين سيما ما تعلق منها بولاية جهات القضاء .

---

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى الدعوى رقم ٤ لسنة ١ ق دستورية ، فى ١٩٧١/٧/٣ .

وبذلك اعتبر هذا النص كأن لم يكن ، وظل الاختصاص كما كان معقودا للقضاء الادارى وللقضاء العمالى ، على النحو السالف ايضاحه.

٢ — المرحلة التالية للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام : لقد أسلفنا — فى موضع آخر — أن المشرع قد حرص على أن يصدر هذا النظام ، بقانون ، وليس بمجرد قرار جمهورى ، لينسخ أو يعدل بمقتضاه ما يرى نسخه أو تعديله من نصوص واردة فى القوانين .

وقد نص المشرع فى المادة ٤٩ من هذا القانون ، على أن تكون المحاكم التأديبية ، هى المختصة بنظر الدعاوى التى تقام من العاملين بالقطاع العام طعنا على القرارات التأديبية الموقعة عليهم . ويستوى فى هذا أن يكون الطعن مقدما من عامل فى مؤسسة عامة أو فى شركة تابعة لها .

وبذلك ... فقد زالت فعلا — ومنذ العمل بهذا القانون — ولاية القضاء الادارى والقضاء العمالى ، بنظر هذه الطعون .

بيد أنه لم يكن يجوز الطعن القضائى — وفقا لنص المادة ٤٩ سالفة الذكر — الا على بعض القرارات التأديبية .. أما البعض الآخر من هذه القرارات ، فقد كان يستعصى على الطعن بهذا الطريق ، طبقا للنص المذكور ، الى أن صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة حيث أجاز الطعن فى أى من هذه الجزاءات التأديبية أمام المحاكم التأديبية ، وهو ما سنتحدث عنه فى البند التالى .

٣ — صدور القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة : لقد سبق أن رأينا أن هذا القانون قد أعاد تنظيم المحاكم التأديبية وتشكيلها واختصاصاتها . وطبقا لهذا التنظيم الجديد أضحى لهذه المحاكم التأديبية ، الولاية العامة للفصل فى مسائل تأديب العاملين —

ومنهم العاملون فى القطاع العام — وولايتها هذه تتناول الدعوى التأديبية المبتدأة ، كما تتناول طعون العاملين فى أى جزاء تأديبى يوقع عليهم من جهاتهم الرئاسية . وهذه الطعون لا تقتصر على طلب الغاء الجزاء المطعون فيه ، بل تشمل كذلك طلب التعويض عن الأضرار المترتبة عليه . كما يشمل غيره من الطلبات المرتبطة بالطعن (١) .

ولهذا ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا ، بأن قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، قد ألغى الغاء ضمنيا كل ما تعارض مع أحكامه من نصوص القوانين الأخرى ، ومن بينها نص المادة ٤٩ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١، فيما قضى به من حظر الطعن القضائى على بعض الجزاءات التأديبية الموقعة على العاملين من جهاتهم الرئاسية . وبالتالى فانه يجوز الطعن على أى جزاء تأديبى يوقع عليهم من هذه الجهات (٢) .

٤ — فى ظل العمل بالنظام الحالى لهؤلاء العاملين ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ : يجوز الطعن ، أمام المحاكم التأديبية ، فى أى جزاء تأديبى موقع على هؤلاء العاملين ، من الجهات الادارية التابعين لها .

وقد أوضحنا — فيما تقدم — أنه لا يمنع هذا الطعن ، ما قضت به المادة ٨٤ من هذا القانون ، من أن التظلم من توقيع جزاء الانذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما فى السنة يكون لرئيس مجلس الادارة ، وأن قرار البت فى التظلم نهائى : ذلك أن معنى النهائية التى تضمنها نص هذه المادة فى وصف قرارات البت فى التظلمات ، لا يجاوز ذات المعنى لوصفها بالنهائية الذى كانت تنص عليه فى المادة ٤٩

---

(١) حكم المحكمة العليا (الدستورية) فى القضية رقم ٩ لسنة ٢ ق تنازع ، الصادر فى ١٩٧٢/١١/٤ .

(٢) أ.ع ١١٧ لسنة ١٩ فى ١٩٧٤/٤/١٣ ، س ١٩ ص ٢٧٥ ب ١٠٥ .

— أ.ع ٥٦ ، لسنة ١٩ فى ١٩٧٩/٢/٢ .

من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وهو مجرد اعتبار قرار الجزاء قد استنفد مراحله من ناحية السلطة الرئاسية وأضحى قابلا للتنفيذ ، دون اخلال بالرقابة القضائية التى للمحاكم عليه • وعلى ذلك ، فليس من شأن النص على نهائية القرارات الصادرة بالبت فى التظلم من قبل السلطة مصدرة القرار أو رئاستها ، حجب الرقابة القضائية عن قرار الجزاء وغلق طريق الطعن فيه بالالغاء أمام المحاكم التأديبية • والقول بخلاف ذلك — الى جانب مخالفته للمتفق عليه فى فهم معنى نهائية القرارات يتعارض مع حكم المادة ١٧٢ من الدستور (١) •

المطلب الثانى

ما يخرج عن الرقابة القضائية للمحاكم التأديبية

٢٦٣ — بيان ذلك :

سبق أن أوضحنا أن ولاية المحاكم التأديبية ، ولاية تأديبية • وأنه يستوى ، فى هذا ، اختصاصها المبتدأ ، واختصاصها التعقيبى •

وترتيبا على هذا ، فانه يخرج عن الولاية الرقابية أو التعقيبية لهذه المحاكم ، الطعون فى قرارات ليست تأديبية • •ومن أمثلة هذه القرارات غير التأديبية ، ما يلى :

١ — قرار انهاء الخدمة ، كأثر لحكم جنائى •

٢ — قرار انهاء الخدمة ، بسبب الانقطاع عن العمل •

٣ — قرار تنحية كل أو بعض مجلس ادارة احدى شركات القطاع العام •

وسنفصل الحديث ، عن هذه الأمور ، على النحو التالى :

---

(١) ا.ع ٥٠٦ لسنة ١٩ فى ١٩٧٩/٢/٢ • سبقت الاشارة اليه •

٢٦٤ — قرار انهـاء الخدمة ، كاثر قانونى لحكم جنائى :

هذاالقرار ، لا يعتبر فصلا تأديبيا • ومن ثم فان المحاكم التأديبيـة لا تختص بنظر الطعن فيه •

وانما يكون الطعن فى شأنه ، أمام محاكم القضـاء الادارى ، وان كان العامل المفصول موظفا عاما ••••

أما ان كان عاملا فى شركة من شركات القطاع ، فانه لا يعتبـر من الموظفين العموميين ، وبالتالى يكون القضاء العمالى هو المختص بنظـر الطعن فى القرار المذكـور •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن انهاء خدمة العامل فى القطاع العام ، بسبب الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، لا يعد من قبيل الفصـل التأديبى ، يؤيد ذلك أن المـادة ٦٤ من نظام العاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسـنة ١٩٧١ اذ عددت حالات انتهاء الخدمة فى سبع حالات أوردت فى البند الثالث حالة الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبى ، بينما أوردت حالة الحكم بعقوبة جنائية فى البند السادس ، فلو أن الحالة الثانية كانت مما يندرج فى عداد الفصل التأديبى لمـا أفرد لها بندا مستقلا (١) •

ولهذا ، فان المحـاكم التأديبية لا تختص بنظر الطعن فى القـرار الصادر بانهاء الخدمة فى هذه الحـالة (٢) •

---

(١) أ٠ع ٦٨٣ لسـنة ١٩ فى ١٩٧٥/٥/١٠ ، س ٢٠ ص ٣٨٤ ب ١٠٨ •
— أ٠ع ٣٦٠ لسنة ٢١ فى ١٩٧٦/٣/٦ •
— أ٠ع ٧٧١ لسنة ١٢ و ٤٩٢ لسنة ١٥ فى ١٩٧٢/١/٢٢ •
(٢) أ٠ع ٦٨٣ لسـنة ١٩ فى ١٩٧٥/٥/١٠ ، س ٢٠ ص ٣٨٤ ب ١٠٨ ، سابق الاشارة اليه •

٢٦٥ — قرار انهـاء خدمة العـامل ، بسبب انقطاعه عن العمل ، دون اذن أو عذر مقبول ، ليس قرارا تأديبيا :

ومن ثم فان المحاكم التأديبية لا تختص بنظر الطعن فيه • وهـذا أمر مسـلم فقها وقضاء •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضت المحكمة الادارية العليا — بخصـوص قرار انهاء خدمة عامل بالقطاع العام ، لانقطاعه عن العمل ••• ، وكان ذلك فى ظل العمل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام — حيث قالت : « ان قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد حـدد اختصـاص المحاكم التأديبية بالنسـبة للقرارات الصادرة من السلطات الرئاسية فى شأن العاملين بالقطاع العام طبقا لنظام هؤلاء العاملين الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، بالفصل فى قرارات الجزاءات التأديبية وحدها التى توقعها تلك السلطات ، فانه بذلك قـد جعل الاختصاص بالفصل فى غيرها من القرارات والمنازعات للمحـاكم العادية عملا بالقواعد العامة فى ترتيب الاختصاص بين جهات القضاء •

ومن حيث أن قانون نظام العاملين بالقطاع العام يحدد فى المـادة ٤٨ منه الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين ومن بينهـا جزاء الفصل من الخدمة ، كما ينص فى المـادة ٦٤ منه على أن من أسباب انتهاء خدمة العامل « الانقطاع عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متصـلة » ولمـا كان الثابت بالأوراق أن قرار انهاء خدمة المدعى بالشركة المدعى عليها قد بنى على حكم المـادة ٦٤ لانقطاعه عن العمل أكثر من عشرة أيام متصـلة ، فان هذا القـرار لا يكون والحالة هـذه قرار جزاء تأديبى بالفصل من الخدمة ، وعلى ذلك يكون الحكم المطعون فيه قد صـادف صحيح حكم القانون فيما قضى به من عدم اختصـاص المحاكم التأديبية

بنظر الدعوى ، بالنسبة للقرار المذكور (١) »

٢٦٦ — القرار الصادر من الوزير ، أو من رئيس الجمعية العمومية للشركة ، بتنحية كل أو بعض مجلس ادارتها ، لا يعتبر قرارا تأديبيا :(٢) وبالتالى فلا تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعن فيه .

ولهذا فقد قضى بأن المستفاد من الأحكام التى تضمنها القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، والخاصة بتنظيم ادارة شركات القطاع العام ، أن تنحية كل أو بعض أعضاء مجلس ادارة احدى شركات القطاع العام بقرار من الوزير المختص أو من الجمعية العمومية للشركة ، انما يعتبر من الأمور المتعلقة بادارة شركات القطاع العام ، وهى شركات تجارية من أشخاص القانون الخاص ... ولا يعتبر قرارا تأديبياً لأنه لم يرد ضمن الجزاءات التأديبية التى حددتها حصرا المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ... وبالتالى فانه يخرج عن اختصاص المحاكم التأديبية (٣).

المطلب الثالث

الطعون فى الجزاءات التأديبية المقنعة

هل يختص بنظرها القضاء الادارى ، أم القضاء التأديبى

٢٦٧ — الخلاف فى هذا الشأن :

لقد اختلف أحكام القضاء فى هذا .... فذهب بعضها الى أن

(١) أ.ع ١٠١٩ لسنة ١٩ فى ١٩٧٤/٢/٢١ ، س ٢٠ ص ٧١ ب ٢٣ .
وبذات المبدأ : أ.ع ٢٩٥ لسنة ١٩ فى ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٧٣ ب ١٥٩ .
— أ.ع ٦٤٣ لسنة ١٧ فى ١٩٧٥/١/٢٥ ، س ٢٠ ص ١٦٣ ب ٥٤ .
— أ.ع ٩٥٢ لسنة ١٤ فى ١٩٧٢/٢/١٩ ، س ١٧ ص ٢١٣ ب ٣٥ .

(٢) وذهبت المحكمة الادارية العليا الى أنه ليس قرارا اداريا ، فضلا عن أنه ليس قرارا تأديبيا . وأنه لذلك يخرج عن اختصاص محاكم مجلس الدولة ، وينعقد الاختصاص بنظر الطعن فيه للمحاكم العادية .
— أ.ع ٨٥٦ لسنة ٢١ فى ١٩٧٥/١/٣١ ، س ٢١ ص ٤٠ ب ١٦ .

(٣) أ.ع ٨٥٦ لسنة ٢١ فى ١٩٧٥/١/٣١ س ٢١ ص ٤٠ ب ١٦ ، السابق الاشارة اليه .

الاختصاص بنظرها معقود للقضاء الادارى ، فى حين ذهبت أحكام أخرى الى أن المحاكم التأديبية هى المختصة بذلك •

فطبقا للاتجاه الأول ــ القائل باختصاص القضاء الادارى بنظر الطعون فى تلك الجزاءات المقنعة ــ قالت المحكمة الادارية العليا بمناسبة طعن مقدم من أستاذ بالجامعة صدر قرار بندبه خارج الجامعة بناء على تقرير من الرقابة الادارية :

« ان تقرير الرقابة الادارية ، قد أسند الى المدعى أخطر المخالفات التى يتصور وقوعها من عضو هيئة التدريس بالجامعة ، ألا وهى اعطاء دورس خصوصية للطلبة ، وارتكاب أفعال تزرى بالشرف وتمس النزاهة ــ اذ أوجب قانون تنظيم الجامعات فى المادتين ٧٢ ، ٨١ منه أن يكون جزاؤها العزل ــ كما اشتمل التقرير على وقائع محددة ولم يكتف بالشائعات والأقاويل بل وأشار الى شهود بذواتهم منهم عميد الكلية آنذاك ــ ومن ثم فقد كان حريا بادارة الجامعة ازاء ذلك ونظرا الى خطورة الاتهام أن تبادر الى تحقيق الوقائع والمخالفات التى أوردها التقرير حسما للأمور ، حتى تنتهى فى هذه الاتهامات المعلقة الى نتيجة قاطعة اما ببراءة المدعى منها فيبقى فى منصبه بالجامعة ويرد اليه اعتباره ، واما ادانته فيبعد نهائيا عن وظيفته بالجزاء الذى فرضه القانون • اما وقد قعدت ادارة الجامعة عن اتباع هذا الواجب ، ولجأت الى ندب المدعى ، وسيف الاتهام مسلط عليه ، متذرعة باقتراح الرقابة الادارية ــ الذى لا الزام فيه ولا يزيد عن مجرد ابداء الرأى ــ فانها تكون والحال كذلك قد استهدفت من قرار الندب تأديب المدعى بجزاء لا يقره القانون ودون اتباع الأوضاع المقررة ، ومن ثم تكون قد انحرفت بسلطتها فى اصدار القرار المطعون فيه وسترت به جزاء تأديبيا • وبهذه المثابة يدخل طلب الغائه فى اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى (١) •

---

(١) ا.ع ٧٥٧ لسنة ١٦ فى ١٩٧٣/٦/٣٠ ، س ١٨ ص ١٥٨، بد ٨٩ •

كما ذهب حكم آخر لهـذه المحكمة الى عكس ذلك ، اذ قال بأن المحاكم التأديبية هى المختصة بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية المقنعة: وتتلخص وقائع الدعوى فى أن احدى شركات القطاع العام ، قد نقلت محققا من الادارة القانونية بها ، الى وظيفة مفتش ادارى ، وكان دلك فى أعقاب جزاء وقعته عليه • فطعن فى القرار الصادر بهذا النقل أمام المحكمة التأديبية ، بوصفه عقوبة تأديبية مقنعة • فدفعت الشركة بعدم اختصاص هذه المحكمة بنظر الطعن ، لأن القرار المطعون فيه هو قرار عادى بنقل المدعى الى الوظيفة المناسبة مراعاة لمقتضيات الصـالح العام • فرفضت المحكمة هذا الدفع ، وقضت باختصاصها ، وفى الموضوع بالغاء هـذا القـرار •

فطعنت الشركة فى الحكم ، أمام المحكمة الادارية العليا ، فرفضت الطعن وقالت فى أسباب حكمها : « انه يبين من مطالعة القرار المطعون فيه مع الاحاطة بالظروف التى صاحبت اصداره أنه صدر عقب صدور قرار الجزاء رقم ٢٦٤ لسنة ١٩٧٣ سالف الذكر بأيام معدودات وأنه ارتكـن الى ما تضمنه هذا القرار من خفض وظيفة المطعون ضده الى الفئة الرابعة ولذلك قضى بنقله الى وظيفة ادارى أى خارج ادارة الشئون القانونية • ومن ثم فانه يخلص من ذلك أن قرار النقل كان يستهدف استكمال عقاب المطعون ضده بجزاء تكميلى مبنى على الجزاء الأول فجاء والحالة هـذه مخالفا للقواعد وأحكام الجزاءات التأديبية الواردة فى نظام العـاملين بالقطاع العام الذى حدد أنواع هذه الجزاءات على سبيل الحصر ولذلك يكون الحكم المطعون فيه أصاب الحق فيما انتهى اليه من الغاء هـذا القرار باعتباره قرارا تأديبيا (١) •

ونحن نؤيد الاتجـاه الثانى ، لأن المحاكم التأديبية ، لها الولاية العامة فى شئون التأديب وفقا للمـادة ١٧٢ من الدستور ••• وبالتـالى

---

(١) أ•ع ٢٦٤ لسـنة ١٩ ق ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٦٣ ب ١٥٨ •

فانها تبسط رقابتها القضائية ، على الجزاءات التأديبية ، سواء كانت هذه الجزاءات صريحة أى من بين الجزاءات التى نص عليها المشرع ... أو كانت جزاءات مقنعة ابتدعتها الادارة وتسترت وراءها لاهدار قواعد التأديب وضوابطه وضماناته المقررة قانونا .

المطلب الرابع
نطاق ولاية المحاكم التأديبية على الطعون فى الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية

٢٦٨ — ما يجوز للطاعن طلبه فى طعنه :

لقد أوضحت ذلك ، المحكمة العليا (الدستورية) حيث قالت ان اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الموقعة على العاملين من الجهات الادارية الرئاسية ... هذا الاختصاص لا يقتصر على طلب الغاء الجزاء المطعون فيه ، بل يشمل كذلك طلب التعويض عن الاضرار المترتبة عليه ، اذ يستند كلا الطلبين الى أساس واحد هو عدم مشروعية القرار المطعون فيه ، كما يشمل غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن (١) .

٢٦٩ — لا يجوز للمحكمة التأديبية — وهى تنظر فى طعن اقامه أحد العاملين بخصوص جزاء تأديبى موقع عليه من رئاسته — أن تتصدى هى لتأديبه : وذلك لأن الدعوى التأديبية المبتدأة ، والدعوى الخاصة بالطعن فى جزاء تأديبى صادر من جهة ادارية ، تستقل كل منهما عن الأخرى ، فى طبيعتها ، وفى اجراءات اقامتها ونظرها ، وفى ولاية المحكمة عليها .

ومن الناحية الأخرى ، فان المقرر أن الطاعن لا يضار بطعنه . وتطبيقا لذلك ، فقد قضى بأن المشرع قد حدد طريق اتصال الدعوى التأديبية المبتدأة بالمحكمة التأديبية ، وناط بالنيابة الادارية الاختصاص باقامة مثل هذه الدعوى .

---

(١) حكم المحكمة العليا رقم ٩ لسنة ٢ تنازع ، فى ١٩٧٢/١١/٤ .

كما أن المشرع لم يخول المحكمة التأديبية من تلقاء نفسها ، وهى بصدد الفصل فى طعن مقدم من أحد العاملين ، فى قرار صادر فى شأنه من الجهة الرئاسية ، أن تحرك الدعوى التأديبية ضــده وأن تتولى تأديبه ، وأن تفصل فى مخالفات ليست معروضة عليها ولم تتصل بها باجــراءات صحيحة ، اذ لا توجد أمامها أصلا دعوى تأديبية مقامة ضده من جهــة الاختصاص وطبقا للاجراءات المقررة (١) .

ومن ثم فان المحكمة التأديبية ، اذا ما تجاوزت حدود ولايتها فى هذا الشأن ، وخرجت عليها ، انتفى عن حكمها وصف أحكام التأديب (٢) .

وتطبيقا لذلك أيضا ، فقــد قضت المحكمة الادارية العليا بأنه من حيث ان المحكمة التأديبية وهى بصدد نظر الطعن المثار من المدعى فى الجزاء الذى وقعته عليه السلطة الرئاسية بفصله من الخدمة قد جنحت فى ظل العمل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشــار اليه — الى تأديبــه وقضت بمجازاته بالفصل من الخدمة مع عدم استحقاقه لأى مرتب خلال فترة ابتعاده عن العمل وذلك بعد أن اعتبرت قرار فصل المدعى الصادر من الجمعية كأن لم يكن . واذ لم يتصل أمر تأديب المدعى بالمحكمــة بالطريق القانونى ، وكان القانون المذكور لم يخول المحكمة التأديبيــة الاختصاص فى تأديب العاملين من المستوى الثالث — شأن المدعى — على ما سلف بيانه فان حكمها بتأديب المدعى والأمر كذلك يكون قد انتفى عنه وصف الأحكام التأديبية (٣) .

كما قضى أيضا بأنه لمــا كانت المحكمة التأديبية وهى بصدد نظر الدعوى رقم ١٢٠ لسنة ٦ القضائية التى حدد فيها المدعى طلباته بالغاء قرارين تأديبيين بنيا على تقديمه شكوى كيدية ، قد تصدت للفصل فى

---

(١) أ.ع ١٠ لسنة ١٩ فى ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س ٢٠ ص ٢٩٧ ب ٨٥ — أ.ع ١٣٥٢ لسنة ١٨ فى ١٩٧٦/٣/٦ .

(٢) الحكم سالف الذكر .

(٣) أ.ع ١٠ لسنة ١٩ فى ١٩٧٥/٣/٢٢ ، س ٢٠ ص ٢٩٧ ب ٨٥ .

مخالفات منسوبة الى المدعى ولا علاقة لها بالأسـباب التى بنى عليهـا القراران المطعون فيهما ، بل وكان التحقيـق فيها لا يزال جاريا أمـام النيابة الادارية ، فان فصلها فى هذه المخالفات وقضاءها فيها بالبراءة دون أن تكون الدعوى التأديبية المبتدأة قد أقيمت عنها طبقا للاجراءات سالفة الذكر ، يكون قد وقع مخالفا للقانون ، ومن ثم يتعين الغاء قضاء الحكم فى هذه الخصـوصية (١) .

---

(١) أ.ع ٢٦٤ لسـنة ١٩ فى ١٩٧٤/٦/٢٩ ، س ١٩ ص ٤٦٣ مع ١٥٨ .

الباب السابع

مجالس التأديب

٢٧٠ — بيــان وتقســيم :

لقد سبق أن رأينا أن الاختصاص التأديبى — فى ظل الأوامر العالية، أى قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة — كان موزعا بين السلطة التأديبية الرئاسية ، والمجالس التأديبية .

وظل الحال كذلك ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، الى أن صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، حيث أنشأ بمقتضى هذا القانون الأخير المحاكم التــأديبية .

وقد أوضحنا فيما أسلفنا ، أن انشاء المحاكم التأديبية ، لم يمنع من وجود مجالس تأديبية تختص بتأديب بعض طوائف العاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة .

وسنتناول الحديث عن المجالس التأديبية ، فى خمسة فصول ، على النحــو التــالى :

الفصل الأول : مجالس التأديب ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وقبل انشاء المحاكم التأديبية .

الفصل الثانى : مجالس التأديب عن المخالفات المــالية .

الفصل الثالث : مجالس التأديب ، بعد انشاء المحاكم التأديبية : أى مجالس تأديب بعض طوائف العاملين الذين تنظم تأديبهم تشريعات خاصة .

الفصل الرابع : التكييف القانونى للمجالس التأديبية ، ولما تصدره ـ والجهة القضائية التى يطعن أمامها فيما تصدره .

الفصل الخامس : بعض القواعد الخاصة بالمجالس التأديبية .

الفصل الأول

مجالس التأديب ، فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وقبل انشاء المحاكم التأديبية

٢٧١ ـ تقسيم البحث :

ستتحدث فى هذا الشأن ، عن مجالس التأديب المذكورة وهى ، مجلس التأديب العادى ، ومجلس التأديب العالى . ثم تتحدث عن كيفية تحديد الاختصاص التأديبى فى حالة تعدد المتهمين مع تعدد الجهات التى يتبعونها ، ثم عن حالة تعدد المتهمين مع اختلاف درجاتهم الوظيفية ، وذلك على النحو التالى :

٢٧٢ ـ مجلس التأديب العادى : هذا المجلس كان يختص بمحاكمة الموظفين من الدرجة الثالثة فما دونها .

وقد نصت على ذلك ، المادة ٨٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ـ معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٥ ـ كما نصت على كيفية تشكيله ، حيث قضت بأن : « المحاكمة التأديبية للموظفين من الدرجة الثالثة وما يعادلها فما دون ذلك ، عن المخالفات المالية والادارية ، يتولاها مجلس التأديب العادى . ويؤلف من موظف من الوزارة المختصة فى الدرجة الأولى على الأقل أو ما يعادلها ، ومن نائب من مجلس الدولة ، وموظف من ديوان المحاسبة أو ديوان الموظفين حسب الأحوال فى الدرجة الثانية على الأقل وتكون الرئاسة لأولهم . ويكون تشكيل المجلس بقرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الجهات صاحبة الشأن ـ ويشكل المجلس من دائرة أو أكثر » .

٢٧٣ ـ مجلس التأديب العالى : وكان هذا المجلس يختص بأمرين، هما :

١ — محاكمة الموظفين من الدرجات الثانية والأولى ومدير عام وما يعادل ذلك •

٢ — الفصل — بصفة استئنافية — فى الطعون التى تقدم اليه ، عن القرارات الصادرة من مجلس التأديب العادى السابق الحديث عنه •

وقد أوضحت المادة ٨٦ (أ) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — هذا الاختصاص ، كما أوضحت أيضا تشكيل هذا المجلس : فقد نصت على أن : « يتولى مجلس التأديب العالى المحاكمة التأديبية بالنسبة للموظفين من الدرجات الثانية والأولى ومدير عام وما يعادل ذلك ، عن المخالفات المالية والادارية ، كما يختص بالفصل استئنافيا فى الطعون المقدمة اليه ، عن القرارات الصادرة من مجلس التأديب العادى • ويؤلف المجلس من دائرة أو أكثر على الوجه الآتى :

— وكيل مجلس الدولة أو أحد الوكلاء أو أحد المستشارين ... ... رئيسا

— وكيل ديوان المحاسبة أو ديوان الموظفين أو موظف من أيهما ، فى الدرجة الأولى على الأقل ، تبعا لنوع المخالفة مالية كانت أو ادارية — وموظف من الوزارة أو الهيئة المختصة فى الدرجة الأولى أو ما يعادلها على الأقل ، ... ... رئيسا

وفى جميع الأحوال ، لا يجوز أن تقل درجة العضو ، عن درجة الموظف المحال الى المحاكمة •

ويختار كل من الوزير ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس ديوان الموظفين ، كل سنتين ، اثنين أو أكثر من موظفى الوزارة أو الديوان (أصلى واحتياطى) • فاذا غاب العضو الأصلى أو قام لديه مانع حل محله العضو الاحتياطى •

ويكون انعقاد المجلس بمقر ديوان المحاسبة أو ديوان الوزارة المختصة ، حسب قرار رئيس الدائرة » •

٢٧٤ — تحديد السلطة التأديبية المختصة ، فى حالة تعدد المتهمين بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة ، مع تعدد الجهات التى يتبعونها :

لقد نصت على ذلك ، المادة ٨٦ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بقولها : « تكون محاكمة الموظف أو الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ، ومجازاتهم ، أمام السلطات التأديبية بالوزارة التى وقعت فيها المخالفة أو المخالفات المذكورة ، ولو كانوا تابعين عند المحاكمة أو المجازاة لوزارات أخرى • واذا تعذر تعيين الوزارة على الوجه السابق ، تكون المحاكمة أمام السلطات التأديبية بالوزارة التى يتبعها العدد الأكبر من الموظفين • فاذا تساوى العدد عينت السلطة التأديبية المختصة بقرار من رئيس الجمهورية » •

٢٧٥ — تحديد السلطة التأديبية ، فى حالة تعدد المتهمين ، مع اختلاف درجاتهم :

لقد نصت على ذلك ، المادة ٨٦ مكررا ثانيا — المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — على أن : « يتحدد الاختصاص لمجلس التأديب ، تبعا لدرجة الموظف وقت اقامة الدعوى •

واذا تعدد الموظفون المسئولون عن المخالفة أو المخالفات المرتبطة ، وكانوا خاضعين بحسب درجاتهم لمجالس تأديبية مختلفة ، كان المجلس المختص بمحاكمة أعلى هؤلاء الموظفين درجة هو المختص بمحاكمتهم » •

الفصل الثانى

مجلس التأديب عن المخالفات المـالية

٢٧٦ ــ تقسيم هذا المبحث : سنتحدث عن انشاء هذا المجلس ، ثم الغائه ، وتعديل اختصاص مجالس التأديب بعد الغائه .

٢٧٧ ــ انشاء هذا المجلس : لقد أنشىء المجلس المذكور ــ بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ ــ لمحاكمة الموظفــين عما ينسب اليهم من مخالفات مالية .

وكان يشكل ــ وفقا للمــادة الأولى من المرسوم بقانون ســالف الذكر ــ من رئيس مجلس الدولة رئيسا ، ومن وكيل ديوان المحاسبة ، ووكيل ديوان الموظفين ، ومستشار من مجلس الدولة ، وموظف من كبار موظفى ديوان المحاسبة ، أعضاء .

وكان هذا المجلس يختص ــ طبقا للمــادة الرابعة من المرســوم بقانون المشار اليه ــ بمحاكمة الموظفين العموميين ، عدا الوزراء ، عن المخالفات المــالية المنصوص عليها فى المــادة المذكورة .

وطبقــا للمــادة ١٩ من هذا القــانون ، كانت قــرارات المجلس المذكورة نهائية ولا يجوز الطعن فيها الا أمام محكمة القضاء الادارى .

وبذلك ــ وطبقا لهذا القانون ــ فان السلطة الرئاسية بالجهــات الادارية ، وكذلك مجالس التأديب بها ، لم تكن مختصة بتأديب الموظفين فيها ، عن المخالفات المــالية التى يرتكبــونها . وانما يختص بذلك ، المجلس المذكــور .

٢٧٨ — الغـاء مجلس التأديب عن المخالفات المـالية ، وتعـديل اختصاص مجالس التأديب فى الجهات الادارية :

١ — لقد صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة . ونص فى مادته الثالثة على أن : « يلغى المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بانشـاء مجلس تأديبى لمحاكمة الموظفين المسئولين عن المخالفات المـالية ، وكذلك يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون » .

وبذلك أضحت السلطة الرئاسية بالجهات الادارية ، وكذلك مجالس التأديب بها ، مختصة بتأديب الموظفين عن جميع المخالفات التى يرتكبوها، سواء كانت ادارية أو مالية . ومن ثم فقد عاد الى هذه الجهات اختصاصها بالتأديب عن المخالفات المـالية ، ذلك الاختصاص الذى كان قد سـلب منها ، كما أسلفنا ، بمقتضى المرسـوم بقانون رقـم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ آنف الذكـر .

٢ — أصـبحت مجالس التأديب ، بعد العمل بالقانون رقـم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — وكما سبق أن رأينا فى الفصل الأول — هى :

١ — مجلس التأديب العادى : وكان يختص بمحاكمة الموظفين من الدرجة الثالثة وما يعادلها فما دون ذلك ، سواء عن المخالفة الادارية أو المـالية .

٢ — مجلس التأديب العالى : وكان يختص بمحاكمة الموظفين من الدرجات الثانية والأولى ومدير عام ، وما يعادلها . ويستوى فى هـذا أن تكون المخالفة المنسوبة اليهم ادارية أو مالية — كما يختص بالفصـل استئنافيا فى الطعون المقـدمة اليه عن القرارات الصـادرة من مجلس التأديب العـادى .

الفصل الثالث

مجالس التأديب ، بعد انشاء المحاكم التأديبية بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ــ اى المجالس التأديبية لبعض طوائف العاملين

٢٧٩ ــ لقد أوضحنا ، فيما تقدم أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، قد ترتب عليه الغاء مجالس التأديب المشكلة وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة . وقد نصت المادة ٤٧ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه ، على أن : « جميع الدعاوى التأديبية المنظورة أمام مجالس التأديب ، والتى أصبحت بمقتضى أحكام هذا القانون من اختصاص المحاكم التأديبية ، تحال بالحالة التى هى عليها الى المحكمة التأديبية المختصة » .

كما أوضحت أيضا أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، وان الغى مجالس التأديب سالفة الذكر ... الا أنه لم يلغ مجالس التأديب المختصة بالموظفين الذين ينظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة ، فانشاء المحاكم التأديبية طبقا لهذا القانون ، لم يترتب عليه الغاء هذه المجالس الأخيرة. فقد نصت المادة ٤٦ من القانون المذكور ، على أن : « لا تسرى أحكام هذا القانون ، على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتأديبهم قوانين خاصة » .

ومن أمثلة مجالس التأديب ــ القائمة مع وجود المحاكم التأديبية :

١ ــ مجالس التأديب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس والجامعات.

٢ ــ مجالس تأديب أعضاء هيئة الشرطة .

٣ ــ مجلس تأديب أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى .

٤ ــ المجالس التأديبية ، الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية .

وقد سبق الحديث عن كل من هــذه المجالس ، لدى الحديث عن الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية بالنسبة للطوائف التى تنظـم شئون تأديبهم تشريعات خاصة . ولهذا نحيل الى ما فصلناه فى شأنها .

الفصل الرابع

التكييف القانونى للمجالس التاديبية ، ولما تصدره وتحديد الجهة القضائية التى يطعن امامها فيما تصدره

٢٨٠ — **تقسيم البحث** : سنعرض وجهة النظر فى هذا الموضوع ، خلال الفترة السابقة على انشاء المحكمة الادارية العليا ، ثم وفقا لقضاء هذه المحكمة ، وذلك على النحو الآتى :

المبحث الأول

التكييف القانونى للمجالس التاديبية ، ولما تصدره ، قبل انشاء المحكمة الادارية العليا

٢٨١ — لقد كان المستقر عليه فقها وقضاء — قبل انشاء المحكمة الادارية العليا — أن مجالس التأديب ، لا تعدو أن تكون جهات أو هيئات ادارية ذات اختصاص قضائى ، وأن ما تصدره هو قرارات ادارية ، يطعن فيها — متى صارت نهائية — أمام محكمة القضاء الادارى ، أو المحاكم الادارية .

المبحث الثانى

التكييف القانونى ، للمجالس التأديبية ، ولما تصدره ، وفقا لقضاء المحكمة الادارية العليا

٢٨٢ — لقد أسلفنا ، فيما قدمنا ، أن المحكمة الادارية العليا ، قد أخذت — بداءة — بذات التكييف الذى جرى عليه الفقه والقضاء من قبل : أى اعتبار هذه المجالس هيئات ادارية ، واعتبار قراراتها قرارات ادارية يطعن فيها أمام محكمة القضاء الادارى ، أو أمام المحاكم الادارية بحسب الأحوال (١) .

---

(١) أ.ع فى ١٩٥٧/٢/١٦ ، س ٨ ص ٦٢٧ .

كما ألمعنا الى أن المحكمة المذكورة ـ أى الادارية العليا ـ قد عدلت عن هذا ، بعد قيام الاتحاد بين مصر وسوريا ، وذلك محاولة منها ليكون الطعن أمامها فيما تصدره هذه المجالس ، كما يطعن أمامها وفقا للقانون فيما تصدره المحاكم التأديبية . وقد سبق أن أشرنا الى هذا .

فذهبت هذه المحكمة الى القول باعتبار ما يصدر من هذه المجالس وتلك المحاكم ، قرارات ادارية . وأن هذه القرارات الصادرة من هذه الهيئات ، وان كانت قرارات ادارية الا أنها أشبه ما تكون بالأحكام ولكنها ليست بالأحكام . وهذه القرارات يطعن فيها مباشرة أمام المحكمة الادارية العليا . وليس بدعا فى التشريع أن يجعل الطعن رأسا فى قرار ادارى ، أمام المحكمة الادارية العليا (١) .

وانه ولئن استهدفت المحكمة من اتجاهها فى قضائها سالف الذكر ، التسوية بين طبيعة كل من من المجالس التأديبية فى سوريا ، والمحاكم التأديبية فى مصر ، والتوحيد فى تكييف ما تصدره كل من هذه الهيئات.. الا أن المحكمة المذكورة التزمت قضاءها هذا أيضا بالنسبة للهيئات التأديبية فى مصر ، أى بالنسبة لمجالس التأديب فى مصر والمحاكم التأديبية بها ، فقالت بأن كلا من هذه المجالس والمحاكم التأديبية فى مصر ، انما تصدر قرارات ادارية أشبه ما تكون بالأحكام ، وأنه يطعن فى هذه القرارات مباشرة أمام المحكمة الادارية العليا ، ولا يجوز الطعن فيها الا أمام هذه المحكمة (٢) .

وقد سبق أن رأينا أن هذا القضاء ، محل نظر ، وذلك لأنه ليس صحيحا أن ما تصدره المحاكم التأديبية هو قرارات ادارية . بل الصحيح

---

(١) أ.ع ٢١ لسنة ٢ و ٢٣ لسنة ٢ ق فى ١٩٦٠/٤/٢٦ .

(٢) أ ع ١٤٥٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٥/١/٢٨ (مجموعة العشر سنوات) ص ٧٩٨ ب ١٧ .

ـ أ.ع ٢٦ لسنة ٨ فى ١٩٦٧/٢/١١ ، س ١٢ ص ٥٩٥ ب ٦١ .

وفقا لصريح نص القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ـ أن هذه المحاكم تصدر أحكاما ، وذلك طبقا للمادتين ٢٨ ، ٣٢ من هذا القانون ، وكذلك طبقا للمادة ١٩ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن مجلس الدولة الذى صدرت هذه الأحكام فى ظله .

وما دام ذلك ، وما دام أن المشرع قد سمى هذه الهيئات باسم « محاكم تأديبية » وسمى ما تصدره « أحكاما » فلا يجوز الاجتهاد فى مورد النص ومخالفة صريح النص .

كما يرى بعض الفقه ، أن مذهب المحكمة الادارية العليا ، سالف الذكر ، يتعارض تماما مع نص المادة ١٤ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٥ والتى تجعل محكمة القضاء الادارى مختصة بالفصل فى « الطعون التى ترفع عن القرارات النهائية الصادرة من جهات ادارية ذات اختصاص قضائى » . فالمشرع يسلم مقدما بأن هذه القرارات ذات طبيعة قضائية، ومع ذلك فانه يجعل الاختصاص بها لمحكمة القضاء الادارى . ولو أخذنا باجتهاد المحكمة الادارية العليا على اطلاقه ، لتعين نزع هذه القرارات من اختصاص محكمة القضاء الادارى ، وادراجها فى اختصاص المحكمة الادارية العليا ، وعدم الاقتصار على القرارات التأديبية وحدها، لأن القرارات التأديبية ليست الا مجرد تطبيق للقرارات النهائية الصادرة من جهات ادارية ذات اختصاص قضائى . وهو الأمر الذى لم تفعله المحكمة الادارية العليا حتى الآن [١] .

كما ذهبت المحكمة الادارية العليا ، مذهبا آخر ، حيث قالت بأن قرارات مجالس التأديب ، هى فى حقيقتها قرارات قضائية أشبه ما تكون بالأحكام ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن يسرى عليها ما يسرى على الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية ، فلا يجوز الطعن فيها الا أمام

---

(١) د. سليمان الطماوى ، قضاء التأديب ، ص ٦٦٣ .

المحكمة الادارية العليا عملا بنص المادة ٣٢ من قانون النيابة الادارية (١)

وقضت أيضا بأن مجلس التأديب ، هو هيئة تأديبية ، وما يصدر منه هو فى حقيقته قرار قضائى بكل مقوماته وخصائصه . وهذا القرار هو بمنزلة الحكم التأديبى ويسرى عليه حكمه من حبث اعتباره قضاء لا يجوز الرجوع فيه (٢) .

كما قضت بأنه قد جرى قضاؤها على أن القرارات الصادرة من مجالس التأديب ، تنزل منزلة الأحكام ويسرى فى شأنها ما يسرى على الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية من حيث الطعن فيها مباشرة أمام المحكمة الادارية العليا .

بل لقد ذهبت هذه المحكمة ، الى أن قرار مجلس التأديب ، هو حكم ، فقد قضت بأن قرار مجلس التأديب المطعون فيه الصادر بعزل الطاعن ما هو الا حكم يسرى عليه ما يسرى على أحكام العزل الصادرة من المحاكم التأديبية . فيكون الطعن فيه مباشرة أمام المحكمة الادارية العليا ، ويكون لزاما على المفوض أن يطعن فيه اذا ما طلب صاحب الشأن ذلك (٣) .

وقالت المحكمة الادارية العليا ، أيضا ، بأن المجالس التأديبية تندرج تحت مدلول عبارة « المحاكم التأديبية » التى نص عليها قانون مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ ، ويمكن تشبيهها بالمحاكم التأديبية .... وهذه المجالس تصدر قرارات أشبه ما تكون بالأحكام .

وفى هذا تقول المحكمة المذكورة : « ان قضاء هذه المحكمة قد جرى فى ظل العمل بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم مجلس

(١) أ.ع ٦٢٧ السنة ٧ فى ١٩٦٧/١٢/١٦ ، س ١٣ ص ٢٦٣ ب ٢٦ .
(٢) أ.ع ٩٩٥ لسنة ١١ فى ١٩٦٨/١/٦ ، س ١٣ ص ٣٩١ ب ٥٣
(٣) أ.ع ١٠٨١ لسنة ٨ فى ١٩٦٢/١٢/٢٢ ، س ٨ ص ٣٣٥ ب ٣١ .

الدولة ، على أن قرارات مجالس التأديب أشبه ما تكون بالأحكام التى تصدرها المحاكم التأديبية ، فيسرى عليها ما يسرى على هذه الأحكام . ومن ثم لا يجوز الطعن فيها الا أمام المحكمة الادارية العليا ، عملا بالمادة ٣٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ، والمادة ١٥ من قانون مجلس الدولة . كما قضت أيضا بأنه ينبغى فى تفسير عبارة « المحاكم التأديبية » التى نصت المادة ١٥ المذكورة على أن يطعن فى أحكامها أمام المحكمة الادارية العليا — وقد وردت عامة غير مخصصة — أن تؤخذ بأوسع الدلالات وأعمها بحيث تشمل كل ما نصت القوانين على بقائه من المجالس والهيئات التأديبية باعتبار أنها تؤدى وظيفة المحاكم التأديبية تماما ويمكن تشبيهها بالمحاكم (١) » .

ولعل المحكمة المذكورة ، قضت باختصاصها بنظر الطعون المقامة أمامها فى قرارات تلك المجالس . كى لا تتعدد درجات الطعن فى هذه القرارات ، ذلك فى حالة ما اذا جاز الطعن فيها أمام المحاكم التأديبية ثم الطعن فيما تصدره هذه المحاكم فى هذا الشأن أمام المحاكم الادارية العليا .

وبهمنا أن نشير الى أن المشرع قد تأثر بقضاء المحكمة الادارية العليا ، فى هذا الخصوص ... لدرجة أنه أضفى صفة « الأحكام » على ما تصدره بعض المجالس التأديبية . فقد نص المشرع فى المادة ١١٠ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ على أنه : « لا يجوز فى جميع الأحوال ، عزل عضو هيئة التدريس ، الا بحكم من مجلس التأديب » وكذلك فعل المشرع أيضا فى قانون السلطة القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ ، حيث نص فى المادة ١٦٦ — الخاصة بتأديب العاملين بالمحاكم ، على أن : « لا توقع العقوبات الا بحكم من مجلس التأديب ..... » .

---

(١) أ.ع ١٠٦٧ و ١١٨٥ لسنة ٢٠ فى ١٩٧٥/٦/٢٨ .

كما نص المشرع فى المـادة ١٠٦ من القانون المذكـور ـــ وهى الخاصة بتأديب القضاة ـــ على أن : «يحكم مجلس (١) التأديب بعد سماع طلبات النيابة العامة ..... الخ » .

ونص أيضا فى المـادة ١٠٧ من هذا القانون على أن : « يجب أن يكون الحكم الصادر فى الدعوى التأديبية مشتملا على الأسباب وأن تتلى أسبابه عند النطق به فى جلسة سرية . ولا يجوز الطعن فيه بأى طريق .» .

وقد أخذ المشرع بهذا النهج أيضا ، فى قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ حيث اعتبر ما يصدره مجلس تأديب أعضاء مجلس الدولة أحكاما . فقد نصت المـادة ١١٩ من هذا القانون على أنه : « يجب أن يكون الحكم الصادر فى الدعوى التأديبية مشتملا على الأسباب التى بنى عليها وأن تتلى عند النطق به فى جلسة سرية . ويكون الحكم الصادر فى الدعوى التأديبية نهائيا غير قابل للطعن فيه بأى طريق من طرق الطعن » . ونصت المـادة ١٢٠ من هذا القـانون على أنه : « ... واذا حكم مجلس التأديب بعقوبة العزل ، اعتبر عضو المجلس فى اجازة حتمية من تاريخ صدور الحكم ... » .

---

(١) يلاحظ ـــ فى هذا الخصوص ـــ ان هذا المجلس ، مشكل كلـه من رجال القضاء . ولهـذا يقال انه هيئة قضائيـة .

الفصل الخامس

بعض القواعد الخاصة بالمجالس التأديبية

٢٨٣ ــ تشكيل مجلس التأديب ، يتعلق بالنظام العام :

من المقرر أن تشكيل مجالس التأديب ــ حسب النصوص المنظمة لكل مجلس ــ من النظام العام ، اذ أنه يتعلق باجراء جوهرى روعى فيه الصالح العام وهو حسن سير المحاكمات التأديبية • ومخالفة هذه القواعد يؤدى الى بطلان التشكيل ، وبالتالى بطلان جميع الاجراءات والقرارات التى تصدر من المجلس (١) •

٢٨٤ ــ استنفاد مجلس التأديب ولايته :

متى أصدر مجلس التأديب قراره فى موضوع المحاكمة ، فانه يستنفد ولايته بخصوصها ، ويمتنع عليه سحب هذا القرار أو الرجوع فيه (٢) • شأنه فى هذا شأن المحاكم حيث تستنفد ولايتها فى الدعوى باصدار حكمها فيها •

٢٨٥ ــ تجهيل تاريخ اصدار قرار مجلس التأديب ــ بالنسبة للمتهم ــ لا يبطل هذا القرار :

وكل ما يترتب على ذلك من أثر ــ اذا كان هذا التاريخ مجهلا بالنسبة للمتهم ــ هو أن ميعاد الطعن فى القرار لا يسرى فى حقه ألا من تاريخ اخطاره بهذا القرار •

---

(١) ق.أ. ٣٣٦٠ لسنة ٩ فى ١٩٥٧/٢/٢٠ (١٥ سنة) حـ ٤ ص ٣٨٤٨ •

(٢) أ.ع ٨ لسنة ٢ فى ١٩٦٠/٤/٢٦ (١٠ سنوات) ص ٢١٧٣ ب ٩٢٢ •

وتطبيقا لذلك ، فقد قضــت المحكمة الادارية العليا بأنه : « من حيث أنه بالنسبة للطعن على القرار بالبطلان لابتنائه على اجراءات باطله وذلك لتجهيل تاريخ النطق بالقرار على الطاعن ، فان الثابت من الأوراق أنه بعد أن حدد مجلس التأديب يوم ٥/٥/١٩٦٢ للنطق بالقرار عاد السيد رئيس المجلس فأشر على الأوراق بتأجيل النطق بالقــرار لحين عــودة أحد أعضاء المجلس من الكويت ولم يحدد المجلس جلسة لاصدار القرار ثم حدد بعد ذلك جلسة ١٩٦٢/٩/٨ لاصدار القرار ٠ وقد اشتمل الملف على صورة كتاب موجه من ادارة الجامعة الى الطاعن تخطره فيه بأنه قد تحدد جلسة ١٩٦٢/٩/٨ لاصدار القرار وقد تأشر على هذه الصورة بأن الاخطار أرســل مع مخصوص ٠ وقد أنكر الطاعن وصول هــذا الاخطار اليه ٠

ومن حيث ان تجهيل تاريخ النطق بقرار مجلس التأديب لا يترتب عليه بطلان فى الاجراءات أو اخلال بحق الدفاع ، ذلك لأن الثابت أن المجلس قد قرر حجز القضية للحكم بعد أن استوفى الطاعن دفاعه ٠ وكل ما يترتب على هذا التجهيل بتاريخ النطق بالحكم هو أن ميعاد الطعن فيه لا يبدأ الا من تاريخ اخطاره به على الوجه المبين فى القانون (١) ٠

---

(١) أ٠ع ٤٧ لسنة ٩ فى ١٩٧٠/١٢/٥ ، س ١٦ ص ٤٣ ب ٧ ٠

فهرس تفصيلى

الصفحة

الجزء الأول

الاختصاص التأديبى

ــ تعريف الاختصاص ؛ وتقسيم البحث ٩

الباب الاول

مناط تحديد الاختصاص التاديبى

ــ تقسيم البحث ١١

الفصل الأول

مناط تحديد الاختصاص التاديبى ، من حيث الزمان

ــ بيان ذلك ١٣

الفصل الثانى

نطاق الاختصاص التاديبى ، من حيث المكان اى بالنسبة للمخالفات التى يرتكبها العامل فى الخارج

ــ تفصيل ذلك ١٦

الفصل الثالث

مناط تحديد الاختصاص التاديبى ، بالنظر الى محل وقوع المخالفة التاديبية

ــ تقسيم البحث : اربعة مباحث ١٨

المبحث الأول

القواعد العامة ، فى تحديد الاختصاص التاديبى ، بالنظر الى مكان وقوع المخالفة

ــ نقاط البحث : ١٨

الصفحة

— **المطلب الأول** : الخلاف حول تكييف مناط الاختصاص التأديبى ١٩

— **المطلب الثانى** : الاختصاص التأديبى ، للجهة التى وقعت فيها المخالفة ٢٣

— **المطلب الثالث** : الحكمة من جعل الاختصاص التأديبى ، للجهة التى يتبعها العامل لدى ارتكابه المخالفة ٢٤

— **المطلب الرابع** : مناط الاختصاص التأديبى فى حالة الجرائم المستمرة ٢٦

المبحث الثانى

الاختصاص التأديبى ، فى حالة النقل الى جهة اخرى ٢٧

— **المطلب الأول** : الاختصاص التأديبى فى حالة نقل العامل وحده ، دون نقل المرفق ٢٧

— **المطلب الثانى** : الاختصاص التأديبى ، فى حالة امتناع العامل عن تنفيذ قرار نقله الى جهة اخرى ... ٣٠

— **المطلب الثالث** : الاختصاص التأديبى ، فى حالة نقل المرفق الذى يتبعه العامل ، الى جهة اخرى ٣٢

— **المطلب الرابع** : الاختصاص التأديبى — والنظام التأديبى — فى حالة نقل العامل من جهة أو الى جهة ينظم التأديب فيها تشريع خاص بها ٣٥

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبى — والنظام التأديبى
بالنسبة للعامل المنتدب او المعار ٣٩

— القاعدة العامة فى هذا ٣٩

— ينعقد الاختصاص التأديبى ، للجهة المنتدب اليها العامل ، ولو كان الندب لمهمة وقتية لهذه الجهة ٤١

— النظام التأديبى ، الذى يطبق على العامل المنتدب أو المعار ... ٤١

— مدى السلطات التأديبية التى تملكها الجهة المنتدب أو المعار اليها العامل ، اذا ارتكب مخالفة تأديبية ٤٣

— ما لا تملكه الجهة المعار أو المنتدب اليها العامل ، بالنسبة لهذا العامل ٤٣

— الأحوال التى يظل فيها الاختصاص التأديبى ، للجهة الأصلية ، اى للجهة المنتدب أو المعار منها العامل ٤٣

الصفحة

١ — اذا كانت المخالفة سابقة على الندب او الاعارة ... ٤٣
٢ — اذا كان العامل المعار أو المنتدب ممن يخضعون فى تأديبهم لتشريعات خاصة ٤٤
٣ — المعار الى جهة اجنبية — ضوابط ذلك ٤٥
٤ — مديرو ورؤساء الحسابات بالوزارات ، وذلك فيما يتعلق بالمخالفات الفنية او المالية ٥١

المبحث الرابع

الاختصاص التأديبى ، فى حالة جمع العامل بين أكثر من وظيفة

— بيان ذلك ٥٢

الباب الثانى

الشرعية فى الاختصاص التاديبى

— تقسيم البحث ٥٥

الفصل الأول

طبيعة الاختصاص التأديبى ، وخصائصه ٥٦
— اداة انشاء الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ٥٦
— سلطة تشديد العقوبة ، لا تكون الا بناء على نص ٥٧
— الاختصاص التأديبى ، من النظام العام ٥٧
— مقتضى كون الاختصاص التأديبى من النظام العام ٥٨
— الاختصاص التأديبى ، محدد ٥٨
— الاختصاص واجب ، وليس حقا ٦٠
— حظر التحايل على الاختصاص التأديبى — مثال ٦٠
— اثر العقوبة المحددة سلفا ، على الاختصاص التأديبى ٦٣

الفصل الثانى

هل يجوز القياس ، فى مجال الاختصاص التاديبى ؟

— الأصل هو عدم جواز ذلك ٦٤
— جواز القياس ، ما دام فى ذلك ضمانة اوفى للمتهم ٦٤
— قاعدة من يملك الأكثر ، يملك الأقل ، لا مجال لها فى القانون العام ٦٦
— هل السلطة الأعلى ، تملك ما تملكه السلطة الأدنى منها ؟ بيان ذلك ٦٦

الصفحة

الفصـــل الثالث

التفويض فى الاختصــــاص التأديبى

— تقسيم البحث : أربعة مباحث ٦٩

المبحث الأول

مبادىء أساسية ، فى التفويض فى الاختصاص **٦٩**

— تعريف التفــويض ٦٩
— التفويض لا يجوز الا بناء على نص يجيزه ٦٩
— الأداة التشريعية التى يجوز التفويض بمقتضاها ٦٩
— الحكمة من عدم جواز التفويض الا بناء على نص يجيزه ٦٩
— شــكل التفويض ٦٩
— الأصل أن يكون التفويض فى الاختصاص جزئيا ٦٩

المبحث الثــانى

التفويض فى الاختصاص ، نظــام استثنائى **٧٣**

— مقتضى ذلك ٧٣
— وجوب الالتزام بنطاق التفويض وحدوده ، وعدم جواز القياس عليه ٧٣
— لا يملك أن يفوض الا من خوله المشرع ذلك ٧٤
— لا يصح تفويض الا من أجاز التشريع تفويضه ٧٤
— لا يجوز للمفوض ، أن يفوض ٧٥

المبحث الثالث

علاقة المفوض بالمفوض اليه **٧٥**

— **أولا** : هل يجــوز للمفوض أن يمارس ذات الاختصـــاص الذى فوض فيـــه غيره ؟ ٧٦
— **ثانيا** : هل يجوز للمفوض ان يعدل أو يوقف او يلغى قرارات المفوض اليه الصادرة فى حدود التفويض ؟ ٧٧
— **ثالثا** : للمفوض أن يلغى التفويض الصادر منه فى أى وقت ... ٧٨

المبحث الرابع

انتهاء التفويض ، أو انهــاؤه **٧٨**

— **أولا** : هل انتهاء خدمة المفوض ، أو المفوض اليه ، من شـــأنه انتهـــاء التفويض ؟ ٧٩

الصفحة

— **ثانيا :** هل صدور قانون جديد ، من شـأنه اسقاط التفويض المستند الى القـانون الملغى ؟ ٧٩

الفصـل الرابع

الحلول ، والنـدب ، فى الاختصـاص ٨١

— تعريف بالحلول ، والنـدب ٨١
— الحلول فى الاختصاص ، لدواعى الضرورة ٨١
— الحلول فى الاختصاص ، لا يكون الا اذا قام مانع للأصيل يحول بينه وبين مباشرة اختصاصه ٨٢
— مقابلة بين قواعد التفويض ، وقواعد الحلول ، فى الاختصاص ... ٨٣

الجزء الثانى
السلطات التأديبية

— تقسـيم البحث ٨٥

الباب الأول

انواع السلطات التاديبية ٨٧

— تقسـيم البحث ٨٧

الفصـل الأول

انواع السلطات التاديبية ، فى التشريعات المقارنة ٨٨

— نظـام التأديب ، والسلطات المختصـة به ، تختلف من دولة الى اخـرى ٨٨
— **اولا :** نظام التأديب الادارى أو الرئاسى ، والسلطة التأديبية الرئاسـية ٨٨
— **ثانيا :** نظام التأديب ، شـبه القضائى ٨٨
— **ثالثا :** النظام القضائى ٨٨

الفصـل الثانى

السلطات التأديبية فى مصر ، وتطور هـذه السلطات

— تقسـيم البحث ٩١

الصفحة

— **اولا** : فى ظـل الأوامر العـالية ٩١
— **ثانيا** : فى ظل العمل بالقـانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة وقبل العمل بالقـانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ باعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية ٩٢
— **ثالثا** : فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، وبعد العمل بالقـانون رقم ١١٧ لسـنة ١٩٥٨ سالف الذكـر ٩٣
— **رابعا** : فى ظـل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظـام العـاملين المدنيين بالدولة ٩٤
— **خامسا** : فى ظـل العمل بالقانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ بنظـام العاملين المذكورين ، ثم فى ظل نظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ... ... ٩٥
— صفوة القول فيما يتعلق بأنواع السلطات التأديبية ٩٦

الفصـل الثالث

ما لا يعتبر سلطة تأديبية ٩٧

— مجلس الوزراء ليس سلطة تأديبية ٩٧
— رئيس الوزراء ، ليس سلطة تأديبية بالنسبة للعاملين فى الوزارات والمصالح المختلفة ٩٧
— النيابة الادارية ، ليست من السلطات التأديبية ٩٧
— الرقابة الادارية ، ليست سلطة تأديب ٩٨
— الجهاز المركزى للمحاسبات ، ليس سلطة تأديب ٩٩

الفصـل الرابع

سلطة التأديب ، ليست حتما فرعا من السلطة الرئاسية ١٠٠

— بيـان ذلك ١٠٠

الفصـل الخامس

التأديب ما بين الطابع الادارى والطابع القضائى ١٠١

— الخلاف فى الفقه ، حول هـذا الموضوع ١٠١
— أهم حجج المنادين بتغليب الطابع الادارى فى التأديب ١٠١
— الرد على حجج المنادين بالطابع الادارى ، فى التأديب ١٠٢
— رأينـا الخاص ١٠٤

الصفحة

الفصـــل السادس

مناط توزيع الاختصاص التأديبى ، بين الجهة الادارية والمحـــاكم التأديبيـــة .. وبيان هـــذا الاختصـــاص فى حالات خاصـــة ١٠٥

— الأصل العام فى توزيع الاختصاص التأديبى ، بين المحاكم التأديبية والجهـــات الادارية ١٠٥

— تحديد الاختصاص التأديبى فى بعض الحالات ١٠٥

— هل تجوز مساءلة العاملين المدنيين بالدولة ، بعد انتهاء خدمتهم ؟ تطور التشريع فى هـــذا ١٠٦

اولا : فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ١٠٦

ثانيا : فى ظـــل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظـــام العاملين المدنيين بالدولة ١٠٨

ثالثا : فى ظل نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ... ١٠٨

رابعا : فى ظل نظامهم — الحالى — الصـــادر بالقانون رقم ٤٧ لســـنة ١٩٧٨ ... ... ١٠٨

— هل تجوز مساءلة العاملين بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمتهم ؟ ١٠٩

— الاختصاص التأديبى ، فى حالة انتهاء خـــدمة العامل ، معقـــود للمحكمة التأديبية ١١٠

— الاختصاص فى حالة فصل العـــامل كأثر لحكم جنائى ١١٢

— الاختصاص بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة ، كجزاء حتمى لجمع العـــامل بين عمله الحكومى والعمـــل فى شركة مساهمـــة دون ترخيص بذلك ١١٤

الباب الثانى

السلطات التأديبية بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ١١٥

— بيـــان وتقسيم ١١٥

الفصـــل الأول

السلطات التأديبية الادارية أو الرئاسية، للعـــاملين المدنيين بالدولة ١١٦

المبحث الأول

تطور النصوص التشريعية الخاصة بالسلطات التأديبية ١١٦

— تفصيل ذلك ١١٦

صفحة

المبحث الثـــانى

السلطة التأديبية للوزير

— تقسـيم البحث ١٢٤

— **المطلب الأول** : السلطة التأديبية المبتداة للوزير ١٢٤

— تقسيم البحث ١٢٤

— **أولا** : فى ظل الأوامر العالية السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ١٢٥

— **ثانيا** : فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ١٢٥

— **ثالثا** : فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ١٢٧

— **رابعا** : فى ظل نظامهم السابق الصـادر بالقـانون رقم ٥٨ لسـنة ١٩٧١ ... ... ١٢٩

— **خامسا** : فى ظـل نظامهم الحالى الصادر بالقـانون رقم ٤٧ لسـنة ١٩٧٨ ... ... ١٢٩

— **المطلب الثانى** : سلطة الوزير — ومن له اختصاصه كالمحافظ — فى التعقيب على القـرارات الصـادرة من مرءوسيه فى مجال التأديب ١٣١

— تقسيم البحث ١٣١

— **البند الأول** : الحكمـة من تخـويل الوزير — ومن له سلطته — هـذا الاختصاص التعقيبى ... ١٣٢

— **البند الثانى** : النطـاق النوعى لسلطة الوزير — ومن يمـاثله — فى التعقيب على القـرارات الصـادرة من مرءوسيه فى مجال التأديب ١٣٣

— **البند الثالث** : المـدة اللازمة للوزير — ومن يمـاثله — ليعقب خلالهـا على قرارات مرءوسـيه الصادرة فى المجال التأديبى ١٣٦

— **البند الرابع** : شـكل القرار الذى يصـدر بالتعقيب على القـرار التأديبى ١٣٨

— **البند الخامس** : أثر سـلطة الوزير — ومن يمـاثله — فى التعقيب على القرارات الصـادرة من مرءوسيه فى المجـال التأديبى ١٣٩

صفحة

المبحث الثالث

الاختصاص التاديبى لشاغلى الوظائف العليا

— تقسيم البحث ١٤٥

المطلب الأول

نطاق الاختصاص التاديبى ، لشاغلى وظائف الادارة العليا ١٤٥

— (١) فى ظل الأوامر العالية السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ١٤٦

(٢) فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ١٤٦

(٣) فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ١٤٧

(٤) فى ظل نظامهم الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ... ١٤٨

(٥) فى ظل نظامهم الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ... ١٤٨

المطلب الثانى

اهم المبادىء ، فيما يتعلق بالاختصاص التاديبى لشاغلى الوظائف العليا ١٤٩

— **أولا** : المقصود بلفظ رئيس « مصلحة » ١٥٠

ثانيا : وفقا للنظام الحالى للعاملين المدنيين بالدولة ، لا يشترط فى شاغلى الوظيفة العليا المنوط به اختصاص تأديبى ، أن يكون رئيسا لمصلحة عامة ١٥١

ثالثا : الاختصاص المقرر لكل من شاغلى الوظائف العاليا ذوى الاختصاص التأديبى ، هو اختصاص ذاتى — مقتضى هذا ١٥١

رابعا : الحكمة من اعطاء سلطة التاديب ، لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ١٥٣

خامسا : الاختصاص التأديبى لشاغلى الوظائف العليا ، مستمد مباشرة من القانون — مقتضى ذلك ١٥٤

سادسا : لشاغلى الوظائف العليا ، كل فى حدود اختصاصه ، أن يحيل العامل الى المحاكمة التأديبية ١٥٥

سابعا : القرارات التأديبية التى تصدر من شاغلى الوظائف العليا ، تكون نهائية ، وتنتج أثرها منذ صدورها معنى هذا وأثره ١٥٦

صفحة

ثامنا : سلطة الوزير — ومن يماثله — فى التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من مرءوسيه شاغلى الوظائف العليا ، لا ينفى سلطة مصدر القرار فى سحبه وفقاللقواعد العامة اذا لم يستعمل الوزير سلطته

المبحث الرابع

ضوابط توقيع كل من عقوبة الخصم من المرتب والانذار ١٥٧

— **أولا** : فيما يتعلق بعقوبة الخصم من المرتب ١٥٧

— **ثانيا** : فيما يتعلق بعقوبة الانذار ١٥٨

الفصل الثانى

اختصاصات السلطة التأديبية القضائية ، وشبه القضائية ، بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ١٥٩

— احالة الى ما تقدم ١٥٩

الباب الثالث

السلطات التأديبية بالنسبة للعاملين فى القطاع العام

— مقدمة وتقسيم ١٦٦

الفصل الأول

تعريف بالعاملين فى القطاع العام

— بيان ذلك ١٦٣

الفصل الثانى

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، فى القطاع العام ، وفقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ م

— تقسيم البحث ١٦٥

— **المبحث الأول** : النظام التأديبى ، وفقا للقانون المذكور ... ١٦٥

— **المبحث الثانى** : العاملون الذين يخضعون لأحكام القانون المذكور ١٦٦

صفحة

ــ **المبحث الثالث** : توزيع الاختصاص التأديبى ، بين الجهة الرئاسية ، والمحاكم التدييبية ، وفقا للقانون المذكور ١٧٢

ــ **المبحث الرابع** : تعديل أحكام القانون المذكور ، وفقا للقوانين اللاحقة عليه ١٧٥

الفصل الثالث

الاختصاص التأديبى ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٥٣٦ لسنة ١٩٦٢

ــ تقسيم البحث ١٧٧

ــ (١) فيما يتعلق بالعاملين فى الشركات التابعة للمؤسسات العامة ١٧٧

(٢) فيما يتعلق بالعاملين بالمؤسسات العامة ١٧٨

(٣) فيما يتعلق بالعاملين فى الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة ١٧٩

الفصل الرابع

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، للعاملين فى القطاع العام ، طبقا لنظامهم الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٠٢ لسنة ١٩٦٧ م ١٨٠

ــ النصوص الواردة فى هذا الشأن ١٨٠

ــ مخالفة المادة (٦٠) من القرار الجمهورى سالف الذكر ، للقوانين ــ تفصيل ذلك ١٨٤

ــ الحكم بعدم مشروعية المادة المذكورة ، وبعدم دستوريتها ... ١٨٥

الفصل الخامس

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، للعاملين فى القطاع العام ، وفقا لنظامهم الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ١٨٨

ــ تقسيم البحث ١٨٨

صفحة

— المبحث الأول : نصوص القانون المذكور ، فى هذا الشأن ... ١٨٨
— المبحث الثانى : أنواع السلطات التأديبية ، واختصاصاتها طبقا للقانون المذكور ١٩٣
— المبحث الثالث : السلطة التأديبية الرئاسية للعاملين فى القطاع العام وفقا لهذا القانون ١٩٤

المبحث الرابع

نوعا الاختصاص التأديبى ، للمحاكم التأديبية ، طبقا للقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ م ١٩٨

بنظام العاملين فى القطاع العام ١٩٨

— اختصاص المحاكم التأديبية ، طبقا لهذا القانون ، نوعان ، هما :
(١) الاختصاص التأديبى المبتدأ ١٩٨
(٢) الاختصاص التأديبى التعقيبى ١٩٨
— الاختصاص التأديبى المبتدأ للمحاكم التأديبية ، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام ، طبقا للقانون المذكور — تفصيل ذلك ١٩٨
— الاختصاص التأديبى التعقيبى لهذه المحاكم ، بالنسبة لهؤلاء العاملين وفقا للقانون المشار اليه ٢٠١
— جواز الطعن ، أمام المحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة ، فى أى حكم صادر من المحاكم التأديبية ٢٠٤

المبحث الخامس

اثر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين فى القطاع العام ، على القرارات والأحكام التى صدرت باطلة لاستنادها الى المادة (٦٠) من النظام القديم لهؤلاء العاملين ٢٠٥

— هل صدور هذا القانون يعتبر مصححا لما سبقه من قرارات وأحكام صدرت باطلة لاستنادها الى المادة (٦٠) من النظام السابق لهؤلاء العاملين ؟ ٢٠٥
— تلخيص لما أسلفناه بخصوص عدم دستورية المادة (٦٠) من النظام المشار اليه ٢٠٥
— الرأى القائل بأن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، لم يصحح القرارات التى صدرت باطلة قبله . أساس هذا الرأى ٢٠٧
— الرأى القائل بأن القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، يعتبر وكأنه صحح القرارات التى صدرت باطلة قبله — أسانيد هذا الرأى ... ٢٠٨
— تعليقنا على كل من الرأيين سالفى الذكر ٢١٢

صفحة

الفصل السادس

السلطات التأديبية للعاملين فى القطاع العام، وفقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ... ٢١٦

— تقسيم البحث ٢١٦

المبحث الأول

النصوص الخاصة بالجزاءات والسلطات التأديبية الواردة فى النظام الحالى للعاملين فى القطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ م ... ٢١٦

— بيانها ٢١٦

المبحث الثانى

السلطات التأديبية للعاملين فى القطاع العام طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ م ... ٢٢٠

— بيان هذه السلطات ٢٢٠

المطلب الأول

السلطة التأديبية — الادارية — لهؤلاء العاملين فى القطاع العام طبقا لنظامهم الحالى المشار اليه ... ٢٢١

— بيان ذلك ٢٢١

— شاغلو الوظائف العليا، كسلطة تأديبية ٢٢٢

— السلطة التأديبية، لرئيس مجلس الادارة ٢٢٤

— السلطة التأديبية، لمجلس ادارة الشركة ٢٢٩

— السلطة التأديبية، لرئيس الجمعية العمومية للشركة ٢٣٣

المطلب الثانى

نطاق اختصاص المحاكم التأديبية، بالنسبة للعاملين فى القطاع العام، طبقا لنظامهم الحالى الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ م ... ٢٤٠

— نوعا اختصاص هذه المحاكم، بالنسبة لهؤلاء العاملين، طبقا لهذا القانون ٢٤٠

صفحة

— الاختصاص التأديبى — المبتدأ — للمحاكم التأديبية ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، وفقا لهذا القانون — تفصيل ذلك ٢٤١
— الاختصاص التأديبى — التعقيبى — لهذه المحاكم ، بالنسبة لهؤلاء العاملين ، طبقا للقانون المذكور — بيان ذلك ٢٤٥
— جواز الطعن أمام المحكمة الادارية العليا ، فى الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية بخصوص الطعون المقدمة من هؤلاء العاملين ... ٢٤٨

المطلب الثالث

السلطة التأديبية المختصة بتأديب رؤساء

مجالس الادارة بالقطاع العام ٢٥١

— قبل العمل بالنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ، الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ... ... ٢٥١
— المشرع يتدخل بالنص — فى نظامهم الحالى — ويقرر جواز مساءلة رؤساء مجالس ادارة الشركات فى القطاع العام ، بمعرفة الجهة الرئاسية أو بمعرفة المحاكم التأديبية ٢٥٥

المبحث الثالث

هل تجوز مساءلة العاملين بالقطاع العام ، تأديبيا بعد انتهاء

خدمتهم .. ؟ وما هى السلطة المختصة بذلك ؟ ٢٥٧

— تقسيم البحث ٢٥٧
— **المطلب الأول** : هل تجوز مساءلة العامل بالقطاع العام بعد انتهاء خدمته ؟ ٢٥٧
أولا : قبل العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بالنظام الحالى للعاملين فى القطاع العام ٢٥٧
ثانيا : فى ظل النظام الحالى لهؤلاء العاملين ٢٥٩
— **المطلب الثانى** : ما هى الجهة المختصة بتأديب العامل بالقطاع العام ، بعد انتهاء خدمته .. ؟ ٢٦١

الباب الرابع

السلطات التأديبية — الادارية أو الرئاسية —

بالنسبة للعاملين فى المحافظات

— تقسيم البحث ٢٦٣

صفحة

الفصـــل الأول

النصوص الخاصة بالسلطات التأديبية

بالنسبة للعــاملين فى المحافظات

اولا : النصوص الواردة فى قانون نظام الحكم المحلى ، وفى لائحته التنفيذية ٢٦٤
ثانيا : النصوص الواردة فى قوانين العاملين المدنيين بالدولة ... ٢٦٧

الفصـــل الثانى

بيـــان السلطات التأديبية ـ الادارية ـ

بالنسبة للعــاملين فى المحافظات

ـ بيـــان ذلك :
(١) المحـــــافظ ٢٦٩
(٢) شاغلو وظائف الادارة العليا بالمحافظة ٢٦٩

المبحث الأول

السلطة التأديبية للمحافظ ، على العاملين بالمحافظة

ـ تقســـيم البحث ٢٦٩
ـ **المطلب الأول** : بيان السلطة التأديبية للمحافظ ، على العـــاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ٢٧٠
ـ السلطة التأديبية للمحافظ ، كما هو الشأن بالنسبة للوزير ، نوعان : سلطة تأديبية مباشرة وسلطة تأديبية تعقيبية ... ٢٧٠
ـ الاختصاص التأديبى للمحافظ ، يحجب اختصـــاص السلطة المركزية بالوزارات ، فى هذا الشأن ، بالنسبة للعاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ـ تفصيل ذلك وضوابطه ٢٧١
ـ **المطلب الثانى** : ليس للمحافظ سلطة تأديبية ، على العاملين الذين ينظم تأديبهم تشريعات خاصة ٢٧٦
ـ بيـــان ذلك ٢٧٦

المبحث الثانى

السلطة التأديبية لشاغلى الوظائف العليا بالمحافظة

على العاملين بفروع الوزارات بالمحافظة

ـ تقســـيم البحث ٢٧٨

صفحة

— المطلب الأول : أساس هـذه السلطة ٢٧٨
— المطلب الثانى : تطبيقات من الفتاوى والأحكام ، فيما يتعلق بالسلطة التأديبية لشاغلى الوظائف العليا بالمحافظـة ٢٧٩
— المطلب الثالث : مـدى السلطة التأديبية المقـررة لشاغلى الوظائف العليا بالمحافظـة على العـاملين بفروع الوزارات بالمحافظة ٢٨٢
— المطلب الرابع : الحكمة من اسناد السلطة التأديبية للرؤسـاء المحليين بالمحافظة ، دون الرؤساء المركزيين بالوزارات ٢٨٣

الباب الخامس

الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية بالنسبة للعاملين الذين تنظم شئون تأديبهم تشريعات خاصة

الفصـــل الأول

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية بالنسبة لأعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى

— أنواع هـذه السلطات التأديبيـة ٢٨٦
— السلطة التأديبية — الرئاسية — بالنسبة لأعضـاء السـلكين الدبلوماسى والقنصلى ٢٨٦
— مجلس تأديب أعضاء هذين السلكين ٢٨٧
— الاحالة الى مجلس التأديب المذكور ، واجراءات المحاكمة أمامه ٢٨٧
— خصـائص قرار مجلس التـأديب المذكور ، وما يجب أن يتوافر فى هـذا القرار ٢٩٠

الفصـــل الثانى

النظام التأديبى ، والسلطات التأديبية بالنسبة لهيئـة الشرطـة

— تقسـيم البحث ٢٩١
— الجزاءات التى توقع على ضباط الشرطة ٢٩١

صفحة

ـــ السلطات التأديبية بالنسبة لضباط الشرطة ٢٩٣
(١) السلطة التأديبية الرئاسية ٢٩٣
(٢) مجالس التـــأديب ٢٩٣
ـــ السلطة التأديبية ــ الرئاسية ــ لضباط الشرطة ، هى :
(١) وزير الداخليـــــة ٢٩٣
(٢) مساعد الوزير ، ورئيس المصلحة المختص ٢٩٣
ـــ السلطة التأديبية ــ المبتــداة ــ لوزير الداخليـــة ، ومساعده ، ورئيس المصلحة المختص ٢٩٣
ـــ السلطة التعقيبية لوزير الداخليـــة ، على القـــرارات التأديبية الصادرة من مرءوسيه بالنســـبة للضباط ٢٩٥
ـــ مجالس التأديب بالنسبة لضـــباط الشرطة ، ثلاثة أنواع ... ٢٩٥
ـــ أولا : مجلس التأديب لمحاكمة الضباط ، عــــدا من هم فى رتبـــة لواء فما فوقها : ٢٩٥
ـــ تشكيل هــــــذا المجلس ٢٩٥
ـــ الاحالة للمحاكمة أمام هــذا المجلس واجراءات المحاكمة ... ٢٩٦
ـــ ثانيا : مجلس التـــأديب الاستئنافى ٢٩٧
ـــ ثالثا : مجلس التأديب الأعلى ، لضباط الشرطة ٢٩٨
ـــ قواعد عامة ، فيما يتعلق بتأديب ضباط الشرطة ٣٠٠

الفصـــل الثالث

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية بالنسبة للعاملين فى الجامعات

ـــ تقســـيم البحث ٣٠٢

المبحث الأول

الاختصاص التـــأديبى ، والسلطات التـــأديبية ، بالنسبة لأعضاء هيئـــات التـــدريس بالجامعات

ـــ الجـــزاءات التى توقع عليهم ٣٠٢
ـــ السلطات التأديبية ، بالنســــبة اليهم : ٣٠٣
(١) رئيس الجامعـــــة ٣٠٣
(٢) مجلس التـــــأديب ٣٠٣
ـــ مدى اختصاص رئيس الجامعة ، بتأديب أعضاء هيئات التدريس
ـــ مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعـــة ٣٠٥

صفحة

ـ تشكيل هـذا المجلس ٣٠٥
ـ طبيعة مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، وطبيعة ما يصدره هـذا المجلس ٣٠٧
ـ الاحالة الى مجلس التأديب المذكور ، واجراءات المحاكمة أمامه ٣٠٨
ـ انقضاء الدعوى التـأديبية ، بالنسـبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، بالاستقالة ٣١٠
ضوابط ذلك ، والاستثناء منه ... ...

المبحث الثانى

الاختصاص التـأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة للمدرسين المساعدين بالجامعات

ـ بيـان ذلك ٣١٠
ـ مجلس التأديب المختص بمساءلتهم ٣١١

المبحث الثالث

الاختصاص التـأديبى ، والسلطات التـأديبية ، بالنسبة للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس

ـ احالة الى نظام العاملين المدنيين بالدولة ٣١١
ـ السلطات التـأديبية ـ الرئاسية ـ بالنسـبة اليهم ٣١١
ـ مجلس التـأديب المختص بتأديبهم ٣١٢
ـ أداة احالتهم الى مجلس التـأديب ، والاجراءات التى تتبع أمامه ٣١٣

الفصـل الرابع

الاختصاص التـأديبى ، والسلطات التأديبية بالنسبة لأعضاء الهيئـات القضائيـة

ـ تقسـيم البحث ٣١٤

المبحث الأول

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية بالنسبة للقضاة

ـ السلطات المختصة بتأديب القضـاة ، هى السلطـة التأديبية الرئاسية لهم ، ومجلس تأديبهم ٣١٤
ـ السلطة التأديبية ـ الرئاسية ـ بالنسبة للقضـاة ٣١٥
ـ مجلس تأديب القضاة ، واجراءات المحاكمـة ٣١٦

صفحة

المبحث الثانى

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء النيابة العامة

— السلطة التأديبية — الرئاسية — بالنسبة اليهم ٣١٨
— مجلس تأديبهم ٣١٨

المبحث الثالث

الاختصاص التأديبى والسلطات التأديبية ، بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة

— مجلس التأديب ، المختص بمحاكمتهم ٣١٩
— تشكيله ٣١٩
— كيفية اقامة الدعوى التأديبية ، واجراءات المحاكمة ٣١٩

المبحث الرابع

الاختصاص التأديبى ، والسلطات التاديبية بالنسبة لأعضاء النيابة الادارية

٣٢٠
— السلطة التأديبية — الرئاسية — بالنسبة اليهم ٣٢١
— مجلس تأديبهم ٣٢١

المبحث الخامس

الطبيعة القانونية للمجالس أو اللجان التاديبية لأعضاء الهيئات القضائية — والحكمة من انشاء هذه المجالس أو اللجان

— بيان ذلك ٣٢٢

الباب السادس

المحاكم التاديبية

— تقسيم البحث : ثمانية فصول ٣٢٣

الفصل الأول

الأسباب التى دعت لانشاء المحاكم التاديبية

— بيان ذلك ٣٢٤

صفحة

الفصل الثانى

انواع المحاكم التأديبية ، وكيفية تشكيلها

— تقسيم البحث : ثلاثة مباحث ٣٢٧

المبحث الأول

انواع المحاكم التأديبية

— نوعان من المحاكم التأديبية ٣٢٧
— النوع الأول ٣٢٧
— النوع الثانى ٣٢٨
— المحاكم التأديبية كلها ، من مستوى واحد ٣٢٨

المبحث الثانى

كيفية تشكيل المحاكم التأديبية

— تقسيم البحث : ثلاثة مطالب ٣٣٠
— المطلب الأول : تشكيل المحاكم التأديبية ، طبقا للقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بانشاء هذه المحاكم ... ٣٣٠
— المطلب الثانى : تشكيل المحاكم التأديبية التى كانت مختصة بتأديب العاملين فى القطاع العام والهيئات العامة ، طبقا للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ٣٣٤
— المطلب الثالث : التشكيل الحالى للمحاكم التأديبية ، طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ٣٣٨

المبحث الثالث

العناصر اللازمة لتشكيل المحكمة التأديبية

— بيان ذلك : ٣٤٠
(١) أعضاء المحكمة ٣٤٠
(٢) ممثل النيابة الادارية ٣٤٠
(٣) كاتب الجلسة ٣٤٠
— المطلب الأول : العنصر القضائى ، أو رئيس المحكمة وأعضاؤها ٣٤١
— الشروط اللازم توافرها لصحة تشكيل المحكمة فيما يتعلق بأعضائها ورئيسها ٣٤١

صفحة

— المطلب الثانى : ممثل النيابة الادارية ، لدى المحكمة التأديبية ، يدخل فى تشكيل هذه المحاكمة : ٣٤٤
— بيان ذلك ٣٤٤
— أعضاء النيابة الادارية يحل بعضهم محل بعض ٣٤٥
— هل يجوز رد عضو النيابة الادارية ... ٣٤٦
— المطلب الثالث : كاتب الجلسة ٣٤٦
— كاتب الجلسة ، متمم لهيئة المحكمة ... ٣٤٦
— المطلب الرابع : تشكيل المحاكم التأديبية ، لا يدخل فيه عضو من هيئة المفوضين ٣٤٧

الفصل الثالث

عدد المحاكم التأديبية ، ومقارها ، واختصاص كل منها

— بيان ذلك ٣٤٩
— القرارات التى تنظم هذه المحاكم ... ...
— (١) محكمة تأديبية بالقاهرة ، للعاملين من مستوى الادارة العليا ٣٥٠
(٢) انشاء محكمة تأديبية بمدينة الاسكندرية ، للعاملين من مستوى الادارة العليا ٣٥٠
(٣) المحاكم التأديبية بالقاهرة ، للعاملين من المستويات الأول والثانى والثالث وما يعادلها ٣٥١
(٤) انشاء محكمة تأديبية بالاسكندرية للعاملين من المستويات الأول والثانى والثالث وما يعادلها ٣٥٢
(٥) انشاء محكمة تأديبية بمدينة المنصورة ٣٥٣
(٦) انشاء محكمة تأديبية بمدينة طنطا ٣٥٤
(٧) انشاء محكمة تأديبية بمدينة أسيوط ٣٥٥

الفصل الرابع

طبيعة المحاكم التأديبية ، وطبيعة ما تصدره

— بيان ذلك ٣٥٧
— طبيعة هذه المحاكم ، وطبيعة ما تصدره ، قبل العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بتنظيم مجلس الدولة ٣٥٧
ثانيا : طبيعة هذه المحاكم ، وطبيعة ما تصدره فى ظل العمل بالقانون المذكور ٣٥٩

صفحة

الفصل الخامس

ضوابط توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية ٣٦١

— الاختصاص التأديبى ، وتوزيعه بين هـــذه المحاكم يتحدد على أساســين ٣٦١
— بيــان ذلك ٣٦١

المبحث الأول
توزيع الاختصاص التأديبى ، بين المحاكم التأديبية على اساس المستوى الوظيفى للعامل المتهم

— بيــان ذلك ٣٦١
— تحــديد الاختصاص ، عند تعــدد المتهمين ، واختلاف مستواهم الوظيفى ٣٦٣
— مقابلة بين المناط فى توزيع الاختصاص بين المحــاكم التأديبية ، وتوزيع الاختصاص بين المحاكم الجنائيــة ٣٦٤

المبحث الثانى
توزيع الاختصاص ، بين المحاكم التأديبية ، على أساس تبعية العامل المتهم للجهة التى وقعت فيها المخالفة

— احالة الى ما سبق ٣٦٤
— المقصود بمكان وقوع المخالفة ، الذى يتحدد وفقا له الاختصاص التــأديبى ٣٦٥
— كيفية تحديد المحكمــة التأديبية المختصة ، عند تعــدد المتهمين وتعــدد جهــات تبعيتهم ٣٦٦

الفصل السادس

طبيعة ولاية المحاكم التأديبية ، ومداها

— هــذه الولاية ، تأديبية بحتة ٣٦٨
— عدم اختصاص المحـــاكم التأديبية ، بالادعاء المدنى أو الدعوى المدنيــــة ٣٦٨
— اقتراح بتخويل المحاكم التأديبية ، الاختصاص بنظر الادعاء المدنى تبعــا للدعوى التأديبية ٣٧٠
— لا تملك المحكمة التأديبية ، انهــاء خدمة العامل لعدم الليــــاقة للخــدمة صــحيا ٣٧٠

صفحة

— فى حالة جمع العامل بين عمله وعمـــل آخر ، لا تختص السلطة التأديبية بحرمانه من أجـــره فى أى من الجهتين ٣٧١
— عدم جواز الخصم من رصيد الاجازات الاعتيادية أو اسقاطها — كعقوبة تأديبية — بسبب التأخيرات الصباحية للعاملين ٣٧٣

الفصل السابع

ما يجوز للسلطة التأديبية ، أن تضمنه قرارها أو حكمها من توصيات أو توجيهات ، الى الجهة الادارية المختصة

— تقســيم البحث ٣٧٥
— للسلطة التأديبية — الرئاسية — أن تنص فى قرارها الصـادر بالتصرف فى التحقيق ، سواء بحفظه أو بتوقيع جزاء ، على اجراء ادارى آخر بالنسبة للعامل ... أو أن توصى الجهـة الادارية المختصة باتخاذ هـذا الاجراء ٣٧٥
— للمحاكم — والمجالس — التأديبية ، أن تضمن حكمها أو قرارها توصيات أو توجيهات للجهـة الادارية — مثال ذلك ، وضوابطه وما لا يجوز فى هــذا الشأن ٣٧٧

الفصل الثامن

أنواع اختصاص المحاكم التأديبية

— للمحاكم التأديبية ، نوعان من الاختصاص : ٣٨١
— أولا : الاختصاص التأديبى المبتدأ ٣٨١
— ثانيا : الاختصاص التــأديبى التعقيبى ٣٨١
— قواعد اختصاص المحاكم التأديبية ، من النظام العام ٣٨١
— اختلاف الاجراءات ، فى كل من الدعاوى والطعون ، أمام هــذه المحاكم — بيـــان ذلك ٣٨٢

المبحث الأول

اختصاص المحاكم التأديبية ، بالدعاوى التأديبية المبتداة ، اى بالمحاكمـة التأديبية

— احالة الى ما تقـــدم ٣٨٣
— نطاق الدعوى التأديبية ، من حيث الاتهـام والمتهمين — وهـل تملك المحكمة التأديبية أن تفصل فى وقائع لم ترد فى قرار الاتهام ، أو أن تقيم الدعوى التأديبية على عامل لم ينص عليـــه فى قرار الاتهـــام ؟ ٣٨٤

صفحة

ـ للمحكمة التاديبية ، أن تتصدى لوقائع لم ترد فى قرار الاتهام — ضوابط ذلك ٣٨٥

ـ للمحكمة التاديبية ، سلطـة اقامة الدعوى التأديبية ، ضد عامل غير من قدموا اليها للمحاكمة ـ ضوابط ذلك ٣٨٥

ـ سلطة المحاكم التأديبية فى التصدى لوقائع أو لمتهمين — غير ماورد بقرار الاتهام ـ أمرخاص بها .. أى أنه لايجوز للهيئات التأديبية ، غير المحاكم التـأديبية ، أن تتصدى لوقائع أو متهمين غير ما ورد بقرار الاحالة ما لم ينص المشرع على تخويلها هـذه السلطة كما فعل بالنسبة للمحاكم التأديبية ٣٨٦

ـ تصدى المحكمة التأديبية ، لوقائع لم ترد فى قرار الاتهـام ، أو لعاملين لم يحاولوا اليها كمتهمين ، أمر جوازى لهذه المحكمة ...

ـ اثر اتصال الدعوى ، بالمحكمة التأديبيـة ، على سلطة الجهـة الادارية فيما يتعلق بموضوع الاتهام ٣٨٧

ـ نطاق اختصاص المحاكم التأديبية ، من حيث العقوبات التأديبية اى ما هى العقوبات التى يجـوز للمحكمة التاديبية أن توقعهـا على العامل المحال اليها .. وهل تلتزم بتوقيع احدى العقوبات ، دون غيرها ، مما هو منصوص عليه قانونا ـ تفصيل ذلك ... ٣٨٩

المبحث الثانى

اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الصـادرة من الجهـات الادارية

ـ تقسـيم البحث ٣٩٢

المطلب الأول

التطور التاريخى للجهـات القضائية المختصة بنظر الطعون فى الجزاءات التأديبية الصادرة من الجهات الادارية الرئاسـية

ـ تقسـيم البحث : ٣٩٢
ـ بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة ٣٩٣
ـ بالنسبة للعاملين فى القطاع العـام ٣٩٣

صفحة

المطلب الثانى

ما يخرج عن الرقابة القضائية للمحاكم التأديبية

— بيـــان ذلك ٣٩٧

— قرار انهاء الخدمة ، كأثر قانونى لحكم جنائى ، لا يعتبر فصـــلا تأديبيا وبالتالى لا تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعن فيه ... ٣٩٨

— قرار انهاء خدمة العامل ، بسبب انقطاعه عن العمل ، دون اذن أو عـــذر مقبول ، ليس قرارا تأديبيا ومن ثم لا تختص المحـــاكم التأديبية بنظر الطعن فيـــه ٣٩٩

— القرار الصـــادر من الوزير ، أو من رئيس الجمعية العموميـــة للشركة ، بتنحية كل أو بعض مجلس ادارتهـــا ، لا يعتبر قرارا تأديبيا — وبالتالى لا تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعن فيه ... ٤٠٠

المطلب الثالث

الطعون فى الجزاءات التأديبية المقنعة هل يختص بنظرها ، القضاء الادارى ، أم القضاء التأديبى

— الخلاف فى هـــذا الشأن — تفصيل ذلك ٤٠٠

المطلب الرابع

نطاق ولاية المحاكم التأديبية ، على الطعون فى الجزاءات التأديبية الصـــادرة من الجهـــات الادارية

— ما يجـــوز للطاعن طلبه ، فى طعنه ٤٠٣

— لا يجوز للمحكمة التأديبية — وهى تنظـــر فى طعن أقامه أحـــد العاملين بخصـــوص جزاء تأديبى موقع عليه من رئاسته — أن تتصدى هى لتأديبه ٤٠٣

الباب السابع

مجـــالس التـــأديب

— **بيان وتقسيم : خمسة فصـــول** ٤٠٧

صفحة

الفصـــل الأول

مجالس التأديب فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، وقبل انشاء المحاكم التأديبية ٤٠٩

— تقسـيم البحث ٤٠٩

— مجلس التأديب العادى ٤٠٩

— مجلس التأديب العـالى ٤٠٩

— تحديد السلطة التأديبية المختصة ، فى حالة تعدد المتهمين بارتكاب مخالفة واحـدة أو مخالفات مرتبطة ، مع تعدد الجهـات التى يتبعونهـا ٤١١

— تحـديد السلطة التأديبية ، فى حالة تعـدد المتهمين مع اختلاف درجـاتهم ٤١١

الفصـــل الثانى

مجلس التأديب عن المخالفات المـالية

— تقسيم هـذا البحث ٣١٢

— انشاء هـذا المجلس ٣١٢

— الغاء مجلس التأديب عن المخالفات المـالية وتعديل اختصاص مجلس التأديب فى الجهـات الادارية ٤١٣

الفصـــل الثالث

مجالس التأديب ، بعد انشـاء المحاكم التأديبية بالقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ — اى المجالس التأديبية لبعض طوائف العـاملين

— أمثلة لمجالس التأديب القائمة مع وجود المحاكم التأديبية ٤١٤

(١) مجالس التأديب الخاصة بأعضاء هيئـة التدريس بالجامعات ٤١٤

(٢) مجالس تأديب أعضاء هيئـة الشرطة ٤١٤

(٣) مجلس تأديب أعضـاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى ... ٤١٥

(٤) المجالس التأديبية ، الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية ... ٤١٥

صفحة

الفصـــل الرابع

التكييف القانونى للمجالس التأديبية ، ولمـا تصدره وتحديد الجهـة القضائية التى يطعن أمامها فيمـا تصدره هـذه المجالس

— تقسـيم البحث ٤١٦

— **المبحث الأول** : التكييف القانونى للمجالس التأديبية ، ولمـا تصدره ، قبل انشاء المحكمة الادارية العليا ٤١٦

— **المبحث الثانى** : التكييف القـانونى لهـذه المجالس ولمـا تصـدره ، وفقـا لقضـاء المحكمة الادارية العليا — تفصيل ذلك ٤١٦

الفصـــل الخامس

بعض القواعد الخاصة بالمجالس التأديبية

— تشكيل مجلس التأديب ، يتعلق بالنظام العـام ٤٢٢

— استنفاد مجلس التأديب ولايته ، متى أصدر قراره فى موضـوع المحاكمـة ٤٢٢

— تجهيل تاريخ اصـدار قرار مجلس التأديب ، بالنسـبة للمتهم ، لا يبطل هـذا القرار — أساس ذلك ٤٢٢

تصـــــويب

وقعت بعض الأخطاء الطفيفة التى لا تغيب عن فطنة القارىء اهمها :

صفحة	سطر	خطـــأ	صــــواب
١٦	٢٠	المقمــة	المقـــــدمة
١٧	١١	ترفـــع عليـــه	توقع عليه
٣١	٣	الادارية ، وتولد	الادارة المنقول اليها ، وتولد
٤٩	١٩	فى مصر مساءلة	فى مصر حــــق مساءلة
٥٨	٥	الانابة (٢) ، وذلك	الانابة فيه (٢) ، وذلك
٦٢	١	بالانذار منتهيــة	بالانذار ومنتهيــة
٦٢	٤	تعدلها صفة عامة	تعــد لنـــا بصـــــفة عامة
٦٨	٤	ما لا يملك	ما لا يمـــــكن
٧٣	٧،٦	لا يتوقـــع	لا يتوسع فيــه
٧٨	٧	الأمر الثـــالث	ثالثـــــا :
٨٧	٤	كل من المتاوين	كل من المنـــادين
١٠٠	٨،٧	التاديب شبه القضائى	التاديب ، كنظـــام التاديب شـــبه القضائى
١٠٣	٦	مرده دقـــة	مرده عدم دقـــــة
١١٤	٤	كجزء حتمى	كجـــــزاء حتمى
١٢١	١٧	بعد الجــــزاء	يعـــد الجـــزء
١٤٢	١٠	قررت متكاملة	قرارات متكاملة
١٤٥	١٩	ظل القـــانون	ظـــل هـــذا القـــانون
١٤٩	١٢	ومدير العموم	ومديرى العموم
١٥٥	١٢	يعد جــزءا	يعـــد جـــزاء
١٥٦	١٤	على الادارات	على القـــــرارات
١٥٨	٢٢	يعكس التشريعات	بعكس بعض التشريعات
١٥٩	١٦	هـــذه الخصوص	هـــــذه النصــــوص
١٦٠	٩	من قبــل أى	من قبـــل فى أى
١٧٥	٥	الجزاءات بهـــذه	الجزاءات الواردة بهـــذه
١٨٣	٢٣	تحضر محضرا	تحـــرر محضرا
٢٠٢	١٥	البيـــان ـــ ويجوز	البيـــان ولا يجـــوز
٢١٢	١٧	فى /١/١٩٥٥	فى ١٩٥٥/١/١
٢١٤	٧	، بين الخارجين	، وبين الخـــــارجين
٢١٥	١٥	للاعتبارات العلميـــة	للاعتبـــارات العمليـــــة
٢٢١	٢٠	النظام لهؤلاء	النظام الحـــالى لهـــؤلاء
٢٢٤	٧	هـــذه الجـــزاء	هـــــذه الجزاءات
٢٣٢	٧	يفيد اعتذارات	يفيـــد اعتـــذاره
٢٤٧	١٩/١٨	وذلك لنظامهم	وذلك طبقا لنظـــامهم
٢٥٢	١	هو لا يعد	وهو لا يعـــد
٢٥٥	٧	مساءلة مجالس	مساءلة رؤســـاء مجالس
٢٧٣	١٨	لسنة ١٩٥٧	لســـــنة ١٩٧٥
٢٧٧	١٦	كما راى	كمـــا أرى

صفحة	سطر	خطأ	صواب
٢٧٩	٤	بالمحافظة حيث	بالمحافظة من حيث
٢٧٩	٥	والمراد	والمرد
٢٨١	٢٠	مدير مصلحة	مدير عام مصلحة
٢٨٣	٥	المحافظ فيه السلطة	المحافظ هذه السلطة
٢٩٥	٢٠	يضاف	٣ ـ مجلس التأديب العالى
٢٩٧	٢٢	فان المجلس	فان على المجلس
٣٠٠	١٠	الضابط لمدة	للضابط رتبة لمدة
٣٠٦	٢	كلية الحقوق	كليات الحقوق
٣٠٧	٢٠	مجلس التأديب	مجلس تأديب
٣١٥	١١	الفضاء	القضاه
٣٢٠	٤	اجراءات أمام	اجراءات المحاكمة أمام
٣٢٢	٩	أو فى الضمانات	أوفى الضمانات
٣٣٣	هامش (١) سنرى أن هذا التشكيل ، قد عدل طبقا للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ فى شأن مجلس الدولة ، اذ جعل المحاكم التأديبية مشكلة من أعضاء مجلس الدولة فحسب . (٢) أ ع . ١١٠٧ لسنة ١٨ فى ١٩٧٥/٦/٢٨ ، س ٢٠ ص ٤٦٣ ب ١٣٧ .		
٣٤١	٧	حلت محاكم	حلت محل محاكم
٣٦٦	٩	مخالفات ببعضها	مخالفات مرتبطة ببعضها
٣٨٨	٥	عامة ـ صبغة	عامة ـ ذات صبغة
٣٦٨	٨	اختصاصا	احتصاما
٣٦٨	٢٠	للجريمة أو المخالفات	للجريمة أو المخالفة
٣٧٣	٢٤	للموظف حالة	للموظف فى حالة
٣٧٨	٩	يتعين الغاؤه	ويتعين الغاؤه
٣٧٩	٣	استمر فى	واستمر فى
٣٨٥	الأخير	أن تبين	أن تتبين
٣٨٦	١٥	متينة تماما	متينة الصلة تماما
٣٩٦	الأخير	عليه فى المادة	عليه المادة
٣٩٨	٤	وان	ان
٣٩٨	٦	القطاع ،	القطاع العام ،
٤٠٠	١٣/١٢	١٦ لسنة ١٩٧١	٦١ لسنة ١٩٧١
٤٠١	١٦	وظيفة ادارى	وظيفة مفتش ادارى
٤١٧	٢و٣	محاولة منها ليكون	محاولة منها للتسوية بين المجالس التأديبية فى سوريا ، والمحاكم التأديبية فى مصر ، ليكون
٤٢٠	١٤	ذلك	وذلك
٤٢٠	١٥	المحاكم الادارية	المحكمة الادارية
٤٢٢		عنوان الفصل	الفصل الخامس
٤٢٢	٢	مجلس بتعلق	مجلس التأديب يتعلق
٤٢٢	٣	تشكيل التأديب	تشكيل مجلس التأديب


Bibliotheca Alexandrina
0454857